

**LA RIOJA
CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES**

Informe Final

**“Caracterización y Análisis del Mercado
Laboral en la provincia de La Rioja”**

Enero de 2018

Coordinador Técnico: Dr. Efraín Molina

Coordinadora Provincial: Lic. Mirian Llanos

ÍNDICE

Resumen.....	11
Introducción.....	12
Caracterización territorial.....	14
Caracterización socioeconómica.....	17
El mercado laboral.....	31
Conceptos e indicadores.....	36
Actividades	
1. Diagnóstico preliminar del mercado laboral.....	42
2. Selección de variables de estudio.....	87
3. Diseño de instrumentos de recolección de datos.....	88
4. Selección de muestra estratificada.....	106
5. Selección, capacitación e inducción de encuestadores.....	125
6. Recolección de datos primarios: encuesta de oferta laboral.....	141
7. Recolección de datos primarios: encuesta de demanda laboral.....	141
8. Sistematización y carga de datos.....	142
9. Procesamiento de datos y elaboración de tablas.....	143
10. Elaboración de resultados y conclusiones.....	234
Referencias bibliográficas.....	237

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables del mercado laboral – La Rioja	43
Tabla 2. Tasas de desempleo – Principales localidades de La Rioja	46
Tabla 3. Clasificación de los ocupados según la cantidad de horas trabajadas ...	47
Tabla 4. Participación de los ocupados plenos en el total de ocupados.....	49
Tabla 5. Cantidad de ocupaciones	50
Tabla 6. Disposición a trabajar más horas	51
Tabla 7. Participación de los empleados públicos en el total de ocupados	52
Tabla 8. Ocupados del sector servicios	54
Tabla 9. Ocupados del sector industrial	54
Tabla 10. Trabajo informal.....	57
Tabla 11. Beneficios de los asalariados	58
Tabla 12. Beneficios extrasalariales	58
Tabla 13. Nivel educativo de los ocupados	58
Tabla 14. Desempleo por género	62
Tabla 15. Desempleo por edad	63
Tabla 16. Nivel Educativo de los desempleados	65
Tabla 17. ¿Cómo busca trabajo?	67
Tabla 18. Principales indicadores laborales por género	74
Tabla 19. Principales indicadores laborales por edad	80
Tabla 20. La Rioja: total de locales censados por localidad según condición de actividad económica	110
Tabla 21. La Rioja (capital). Cantidad de locales por actividad principal.....	111
Tabla 22. Chilecito. Cantidad de locales por actividad principal.....	114
Tabla 23. Chepes. Cantidad de locales por actividad principal.....	117
Tabla 24. Chamental. Cantidad de locales por actividad principal.....	120
Tabla 25. Aimogasta (Arauco). Cantidad de locales por actividad principal.....	122
Tabla 26. Villa Mazán (Arauco). Cantidad de locales por actividad principal...	124
Tabla 27. Villa Unión. Cantidad de locales por actividad principal.....	125
Tabla 28. Anillaco (Castro Barros). Cantidad de locales por actividad principal..	127
Tabla 29. Aminga (Castro Barros). Cantidad de locales por actividad principal..	128
Demanda Laboral	
Tabla 30. Cantidad de encuestas por localidad/departamento	144
Tabla 31. Categoría	145
Tabla 32. Rango de edad.....	145
Tabla 33. Nivel de instrucción.....	145
Tabla 34. Modalidad de trabajo	146
Tabla 35. Forma jurídica del negocio, empresa o actividad	146
Tabla 36. Rama de actividad principal	147
Tabla 37. Antigüedad en negocio, empresa o actividad	147
Tabla 38. Existencia de socios o familiares asociados	147
Tabla 39. Empleo de personas asalariadas	148
Tabla 40. Cantidad de trabajadores en negocio, empresa o actividad	148
Tabla 41. Tipo de mano de obra requerida fundamentalmente (1er lugar)	148
Tabla 42. Tipo de mano de obra requerida fundamentalmente (2º lugar)	150
Tabla 43. Búsqueda de personas para áreas técnicas/operativas/adm. en los últimos 6 meses	150
Tabla 44. Dificultad para cubrir puestos en caso de búsqueda laboral	151

Tabla 45. Principales dificultades para cobertura de puestos	151
Tabla 46. Fuente principal (externa) de reclutamiento	152
Tabla 47. Fuente principal (interna) de reclutamiento	152
Tabla 48. Aspectos principales determinantes del rechazo del candidato	153
Tabla 49. Necesidad de emplear más trabajadores	153
Tabla 50. Motivo por el cual no se incorporan empleados	153
Tabla 51. Nivel de estudio requerido para trabajadores calificados	154
Tabla 52. Nivel de estudio requerido para trabajadores no calificados	154
Tabla 53. Habilidades indispensables para los puestos de trabajo	155
Tabla 54. Percepción de empleados/aspirantes (secundario técnico)	155
Tabla 55. Percepción de empleados/aspirantes (educación superior técnica)...	156
Tabla 56. Percepción de empleados/aspirantes (universitario).....	156
Tabla 57. Principales deficiencias en la formación educativa de los aspirantes..	156
Tabla 58. Presencia de ausentismo y rotación laboral.....	157
Tabla 59. Reducción de personal en los últimos 3 años.....	158
Tabla 60. Año en el que se redujo mayor personal.....	158
Tabla 61. Oferta de capacitación por parte del negocio/empresa al personal....	159
Tabla 62. Contribución a la competitividad del negocio de programas de re- entrenamiento o perfeccionamiento del personal en convenio con instituciones educativas.....	159
Tabla 63. Apoyos/aportes en materia de empleo que sería importante recibir por parte del Estado provincial.....	160
Tabla 64. Contraprestación en caso de apoyos/aportes del Estado.....	160
Tabla 65. Sector económico con mayor crecimiento durante 2016/2017.....	161
Tabla 66. Sector económico con mayor expectativa de crecimiento en 2018/2019.....	162
Tabla 67. Expectativa de crecimiento para un futuro inmediato del negocio.....	162
Tabla 68. Expectativa sobre la demanda de personal para los próximos dos años.....	163
Tabla 69. Planes de contratar personal los próximos 6 meses.....	163
Tabla 70. Área prioritaria para contratación de personal.....	163
Tabla 71. Satisfacción respecto a la destreza manual de los empleados.....	164
Tabla 72. Satisfacción respecto a la responsabilidad y compromiso de los empleados.....	164
Tabla 73. Satisfacción respecto a la adaptación tecnológica de los empleados.....	165
Tabla 74. Satisfacción respecto al trabajo en equipo de los empleados.....	165
Tabla 75. Satisfacción respecto a la lecto-comprensión de los empleados.....	165
Tabla 76. Satisfacción respecto a la comunicación oral de los empleados.....	166
Tabla 77. Satisfacción respecto a la comunicación escrita de los empleados.....	166
Tabla 78. Satisfacción respecto al conocimiento de normas y reglamentaciones de los empleados.....	166
Tabla 79. Satisfacción respecto a la iniciativa de los empleados.....	167
Tabla 80. Satisfacción respecto al manejo de idioma extranjero de los empleados.....	167
Tabla 81. Satisfacción respecto al manejo de herramientas tecnológicas de los empleados.....	167

Tabla 82. Factores externos que influyen en el funcionamiento del negocio/empresa/actividad (por orden de prioridad).....	168
Tabla 83. Evaluación sobre una posible reforma laboral en Argentina.....	168
Demanda Laboral: La Rioja (capital)	
Tabla 84. Categoría.....	169
Tabla 85. Sexo.....	169
Tabla 86. Rango de edad.....	170
Tabla 87. Nivel de instrucción.....	170
Tabla 88. Modalidad de trabajo.....	170
Tabla 89. Forma jurídica del negocio, empresa o actividad.....	171
Tabla 90. Rama de actividad principal.....	172
Tabla 91. Antigüedad en negocio, empresa o actividad.....	172
Tabla 92. Existencia de socios o familiares asociados.....	173
Tabla 93. Empleo de personas asalariadas.....	173
Tabla 94. Cantidad de trabajadores en negocio, empresa o actividad.....	173
Tabla 95. Tipo de mano de obra requerida fundamentalmente (1er lugar).....	174
Tabla 96. Tipo de mano de obra requerida fundamentalmente (2° lugar).....	174
Tabla 97. Búsqueda de personas para áreas técnicas/operáticas/adm. en los últimos 6 meses	175
Tabla 98. Dificultad para cubrir puestos en caso de búsqueda laboral.....	175
Tabla 99. Principales dificultades para cobertura de puestos.....	175
Tabla 100. Fuente principal (externa) de reclutamiento.....	176
Tabla 101. Fuente principal (interna) de reclutamiento.....	176
Tabla 102. Aspectos principales determinantes del rechazo del candidato.....	177
Tabla 103. Necesidad de emplear más trabajadores.....	177
Tabla 104. Motivo por el cual no se incorporan empleados.....	177
Tabla 105. Nivel de estudio requerido para trabajadores calificados.....	178
Tabla 106. Nivel de estudio requerido para trabajadores no calificados.....	178
Tabla 107. Habilidades indispensables para los puestos de trabajo.....	179
Tabla 108. Percepción de empleados/aspirantes (secundario técnico).....	179
Tabla 109. Percepción de empleados/aspirantes (educación superior técnica)..	179
Tabla 110. Percepción de empleados/aspirantes (universitario).....	180
Tabla 111. Principales deficiencias en la formación educativa de los aspirantes.....	180
Tabla 112. Presencia de ausentismo y rotación laboral.....	181
Tabla 113. Reducción de personal en los últimos 3 años.....	181
Tabla 114. Año en el que se redujo mayor personal.....	181
Tabla 115. Oferta de capacitación por parte del negocio/empresa al personal.....	182
Tabla 116. Contribución a la competitividad del negocio de programas de re-entrenamiento o perfeccionamiento del personal en convenio con instituciones educativas.....	182
Tabla 117. Apoyos/aportes en materia de empleo que sería importante recibir por parte del Estado provincial.....	183
Tabla 118. Contraprestación en caso de apoyos/aportes del Estado.....	183
Tabla 119. Sector económico con mayor crecimiento durante 2016/2017.....	184
Tabla 120. Sector económico con mayor expectativa de crecimiento en 2018/2019.....	184.

Tabla 121. Expectativa de crecimiento para un futuro inmediato del negocio...	185
Tabla 122. Expectativa sobre la demanda de personal para los próximos dos años.....	185
Tabla 123. Planes de contratar personal los próximos 6 meses.....	185
Tabla 124. Área prioritaria para contratación de personal.....	186
Tabla 125. Satisfacción respecto a la destreza manual de los empleados.....	186
Tabla 126. Satisfacción respecto a la responsabilidad y compromiso de los empleados.....	187
Tabla 127. Satisfacción respecto a la adaptación tecnológica de los empleado.	187
Tabla 128. Satisfacción respecto al trabajo en equipo de los empleados.....	187
Tabla 129. Satisfacción respecto a la lecto-comprensión de los empleados.....	188
Tabla 130. Satisfacción respecto a la comunicación oral de los empleados.....	188
Tabla 131. Satisfacción respecto a la comunicación escrita de los empleados..	188
Tabla 132. Satisfacción respecto al conocimiento de normas y reglamentaciones de los empleados.....	189
Tabla 133. Satisfacción respecto a la iniciativa de los empleados.....	189
Tabla 134. Satisfacción respecto al manejo de idioma extranjero de los empleados.....	189
Tabla 135. Satisfacción respecto al manejo de herramientas tecnológicas de los empleados.....	190
Tabla 136. Factores externos que influyen en el funcionamiento del negocio/empresa/actividad (por orden de prioridad).....	190
Tabla 137. Evaluación sobre una posible reforma laboral en Argentina.....	191
Oferta Laboral	
Tabla 138. Cantidad de encuestas por localidad/departamento.....	192
Tabla 139. Sexo.....	193
Tabla 140. Nivel de instrucción.....	193
Tabla 141. Estado civil.....	194
Tabla 142. Jefe de Hogar.....	194
Tabla 143. Nro. de personas con las que convive en el hogar.....	194
Tabla 144. Situación respecto al mercado laboral.....	195
Tabla 145. Tres ocupaciones principales.....	195
Oferta Laboral: La Rioja (capital)	
Tabla 146. Sexo.....	196
Tabla 147. Rango de edad.....	196
Tabla 148. Nivel de instrucción.....	196
Tabla 149. Estado civil.....	197
Tabla 150. Jefe de Hogar.....	197
Tabla 151. Nro. de personas con las que convive en el hogar.....	197
Tabla 152. Situación respecto al mercado laboral.....	198
Tabla 153. Tres ocupaciones principales	198
Oferta Laboral: Chilecito	
Tabla 154. Sexo.....	199
Tabla 155. Rango de edad.....	199
Tabla 156. Nivel de instrucción.....	199
Tabla 157. Estado civil.....	200
Tabla 158. Jefe de Hogar.....	200
Tabla 159. Nro. de personas con las que convive en el hogar.....	200
Tabla 160. Situación respecto al mercado laboral.....	201

Tabla 161. Tres ocupaciones principales.....	201
Oferta Laboral: Chepes	
Tabla 162. Sexo.....	202
Tabla 163. Rango de edad.....	202
Tabla 164. Nivel de instrucción.....	202
Tabla 165. Estado civil.....	203
Tabla 166. Jefe de Hogar.....	203
Tabla 167. Nro.de personas con las que convive en el hogar.....	203
Tabla 168. Situación respecto al mercado laboral.....	204
Tabla 169. Tres ocupaciones principales.....	204
Oferta Laboral: Chamental	
Tabla 170. Sexo.....	205
Tabla 171. Rango de edad.....	205
Tabla 172. Nivel de instrucción.....	205
Tabla 173. Estado civil.....	206
Tabla 174. Jefe de Hogar.....	206
Tabla 175. Nro. de personas con las que convive en el hogar.....	206
Tabla 176. Situación respecto al mercado laboral.....	207
Tabla 177. Tres ocupaciones principales.....	207
Oferta Laboral: Castro Barros y Arauco	
Tabla 178. Sexo.....	208
Tabla 179. Rango de edad.....	208
Tabla 180. Nivel de instrucción.....	208
Tabla 181. Estado civil.....	209
Tabla 182. Jefe de Hogar.....	209
Tabla 183. Nro. de personas con las que convive en el hogar.....	209
Tabla 184. Situación respecto al mercado laboral.....	210
Tabla 185. Tres ocupaciones principales.....	210
Oferta Laboral: Villa Unión	
Tabla 186. Sexo.....	211
Tabla 187. Rango de edad.....	211
Tabla 188. Nivel de instrucción.....	211
Tabla 189. Estado civil.....	212
Tabla 190. Jefe de Hogar.....	212
Tabla 191. Nro.de personas con las que convive en el hogar.....	212
Tabla 192. Situación respecto al mercado laboral.....	213
Tabla 193. Tres ocupaciones principales.....	213
Desocupados	
Tabla 194. Sexo.....	214
Tabla 195. Rango de edad.....	214
Tabla 196. Nivel de instrucción.....	214
Tabla 197. Estado civil.....	215
Tabla 198. Jefe de Hogar.....	215
Tabla 199. Nro. de personas con las que convive en el hogar.....	215
Tabla 200. Tuvo trabajo alguna vez.....	218
Tabla 201. Rama de actividad del último trabajo.....	218
Tabla 202. Causal de desvinculación laboral.....	219
Tabla 203. Tiempo sin empleo (meses).....	219
Tabla 204. Maneras de buscar trabajo.....	219

Tabla 205. Cobro de seguro de desempleo.....	220
Tabla 206. Beneficiario de plan social.....	220
Ocupados	
Tabla 207. Cantidad de ocupados por localidad/departamento.....	221
Tabla 208. Sexo.....	221
Tabla 209. Rango de edad.....	221
Tabla 210. Nivel de instrucción.....	222
Tabla 211. Estado civil.....	222
Tabla 212. Jefe de Hogar.....	222
Tabla 213. Tres ocupaciones principales.....	223
Tabla 214. Horas semanales de trabajo.....	223
Tabla 215. Busca trabajar más horas.....	223
Tabla 216. Razones de buscar más horas de trabajo.....	223
Tabla 217. Forma en que se consiguió el trabajo actual.....	224
Tabla 218. Empleo con fecha de finalización.....	224
Tabla 219. Pago de sueldo por el trabajo.....	224
Tabla 220. Aporte jubilatorio por el trabajo.....	225
Tabla 221. Percepción de vacaciones pagas.....	225
Tabla 222. Percepción de aguinaldo.....	225
Tabla 223. Percepción de días pagos por enfermedad.....	225
Tabla 224. Posesión de obra social.....	226
Tabla 225. Posesión de seguro de vida.....	226
Tabla 226. Afiliación sindical.....	226
Tabla 227. Percepción de premios o incentivos.....	227
Tabla 228. Capacitaciones en los últimos 3 años (otorgadas por empleador)....	227
Tabla 229. Turno habitual de trabajo.....	227
Tabla 230. Cantidad de personas empleadas en el lugar de trabajo.....	228
Tabla 231. Jerarquía laboral.....	228
Tabla 232. Herramientas, maquinarias/equipos utilizados en el trabajo.....	229
Tabla 233. Lugar de cumplimiento de tareas.....	229
Tabla 234. Me siento cómodo en mi lugar de trabajo.....	230
Tabla 235. Me siento seguro en mi lugar de trabajo.....	230
Tabla 236. Mis superiores fijan objetivos alcanzables.....	231
Tabla 237. Se fomenta el diálogo entre empleados y jefes.....	231
Tabla 238. Me siento satisfecho con mi salario.....	231
Tabla 239. Recibo adecuada capacitación para el desempeño de mi trabajo....	232
Tabla 240. Los recursos materiales con los que cuento son suficientes.....	232
Tabla 241. Las condiciones ambientales de mi puesto son buenas.....	232
Tabla 242. Puedo participar en las decisiones que afectan mi trabajo.....	233
Tabla 243. Gozo de estabilidad laboral.....	233

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico I. Distribución de la población según su posición en el mercado laboral .	42
Gráfico II. Indicadores Laborales	43
Gráfico III. Evolución de la Tasa de Actividad	44
Gráfico IV. Evolución de la Tasa de Desempleo	44
Gráfico V. Tasas de desempleo en el país	45
Gráfico VI. Evolución de los ocupados plenos en relación con el total de ocupados	48
Gráfico VII. Evolución de los subocupados	50
Gráfico VIII. Evolución del empleo público en el total de ocupados	51
Gráfico IX. Composición del empleo por sector económico	52
Gráfico X. Cantidad de trabajadores por establecimientos.....	55
Gráfico XI. Tenencia de local para trabajadores independientes	55
Gráfico XII. Evolución del empleo infantil	56
Gráfico XIII. Ocupados por género	56
Gráfico XIV. Evolución del empleo informal	57
Gráfico XV. Período de finalización de asalariados.....	59
Gráfico XVI. Evolución de los trabajadores con planes de empleo	60
Gráfico XVII. Distribución por sexo de los desocupados	61
Gráfico XVIII. Distribución por edad de los desocupados.....	62
Gráfico XIX. Distribución por estado civil de los desocupados	63
Gráfico XX. Alfabetismo de los desocupados.....	64
Gráfico XXI. Tiempo de búsqueda de empleo	64
Gráfico XXII. Motivos del desempleo.....	66
Gráfico XXIII. ¿Ha trabajado alguna vez?	66
Gráfico XXIV. Edad y nivel educativo de los desempleados que nunca trabajaron	67
Gráfico XXV. Tipo de establecimiento de la ocupación anterior	68
Gráfico XXVI. Sector económico de la ocupación anterior	68
Gráfico XXVII. Años trabajados en la ocupación anterior	69
Gráfico XXVIII. ¿Está cobrando un seguro por desempleo?	69
Gráfico XXIX. Edad de la población inactiva	70
Gráfico XXX. Edad de la población inactiva	71
Gráfico XXXI. Nivel educativo de la población inactiva	71
Gráfico XXXII. Tasa de inactividad por nivel educativo	72
Gráfico XXXIII. Categoría de inactividad	72
Gráfico XXXIV. ¿Buscó trabajo anteriormente?	73
Gráfico XXXV. ¿Por qué dejó de buscar trabajo?	73
Gráfico XXXVI. Evolución de la tasa de actividad por género	74
Gráfico XXXVII. Evolución de la tasa de ocupación por género	75
Gráfico XXXVIII. Evolución de la tasa de desempleo por género	76
Gráfico XXXIX. Intensidad horaria de los ocupados según género	76
Gráfico XL. Nivel educativo de los desocupados según género.....	77
Gráfico XLI. ¿Buscó trabajar más horas? según género.....	77
Gráfico XLII. Tipo de institución en la que trabaja según género	78
Gráfico XLIII. Sector de actividad de los ocupados según género	79
Gráfico XLIV. Evolución de la tasa de actividad según edad	80
Gráfico XLV. Evolución de la tasa de desempleo según edad	81

Gráfico XLVI. Proporción de jóvenes según su intensidad horaria..... 81
Gráfico XLVII. Sectores económicos donde trabajan los jóvenes 82
Gráfico XLVIII. Proporción de jóvenes ocupados por sector económico 82
Gráfico XLIX. Recibe descuentos jubilatorios - Jóvenes 83
Gráfico L. ¿Desea conseguir otro trabajo? 83

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto caracterizar el mercado laboral de la provincia de La Rioja, realizando un estudio que muestre las características de la oferta y demanda laboral, el grupo de población más expuesta al desempleo y los sectores económicos con menor demanda laboral en la estructura productiva. Por ello, el estudio que plantea esta propuesta procura realizar un análisis descriptivo en base a indicadores laborales que reflejen tanto la oferta como la demanda laboral y sus posibles desfasajes (Espino, A.; Machado, A.; Alves, G .2011).

Las implicancias de política pública emanadas de los formuladores, frente a desajustes de oferta y demanda, varían dependiendo de los factores predominantes y pueden por tanto, ser más amplias que las que afectan estrictamente los temas laborales propiamente dichos.

En función de lo expresado por los dueños y gerentes de organizaciones del sector privado en las encuestas realizadas, las políticas públicas deben focalizarse en propiciar cambios efectivos en la tasa de ocupación por edad (con especial atención en el segmento de 19 a 25 años), aumentar el nivel de instrucción mediante esfuerzo para alcanzar la terminalidad de educación secundaria, fortalecer la adquisición de habilidades y destrezas tecnológicas y en disciplinas blandas (comunicación oral y escrita), de forma tal que se contribuya en una primera etapa a la disminución de la desocupación (con especial énfasis en los jóvenes) y en la subocupación.

En cuanto a la oferta laboral, la muestra seleccionada para el total provincial, contempló un 48% de encuestados de sexo masculino y un 52% de sexo femenino. Respecto al nivel de instrucción, el 50% posee secundario (completo e incompleto) y un 17% estudios universitarios (completo e incompleto). El 53% es soltero, el 49% jefe de hogar, y finalmente el 58% convive con entre dos y cuatro personas en su hogar.

En cuanto a la situación respecto al mercado laboral, el 51% posee trabajo, pero el dato significativo es que un 30% no tiene trabajo ni tampoco lo está buscando. Entre los ocupados, la actividad principal es el empleo público (33%); seguido por el empleo independiente (24%) y finalmente el empleo privado con el 23%.

INTRODUCCIÓN¹

Las condiciones de vida de los habitantes de los diferentes territorios, determinan sus estructuras y organización económica. De allí, que aspectos como el volumen de empresas, sus características, objetivos y estrategias; tienen un reflejo inmediato sobre el volumen de puestos de trabajo, su distribución, la movilidad de la población, el grado de urbanización, impacto sobre el medioambiente, entre otros. Entre todos esos factores intervinientes, el trabajo adquiere una importancia significativa dado que se identifica con los recursos humanos existentes, su volumen (individuos en edad de trabajar y distribución por sexo), migraciones, estructura por edades, niveles de formación, condiciones legales de entrada y salida del mercado, etc. De este modo, quienes ofrecen su capacidad de trabajo y quienes la demandan dan origen a la formación del mercado de trabajo. (Terán, M; Dumont, K.; Gamero, R. 2011).

La situación del mercado laboral de un ámbito determinado permite un acercamiento al conocimiento de su estructura económica y sus posibilidades de futuro. Desde este punto de vista, resulta relevante analizar cuestiones tales como las actividades económicas que se desarrollan, la cualificación de los trabajadores, el grado de eventualidad de los trabajos, el desempleo, las características y posibilidades de inserción de los desempleados, etc. Todos estos factores, junto a coyunturas económicas sujetas a fases cíclicas, determinan el funcionamiento de dicho mercado.

El análisis de la evolución de la oferta laboral y sus características puede contribuir a explicar ciertos desajustes en los mercados laborales. Estos desajustes pueden ser de carácter coyuntural o estructural y pueden dar lugar a cambios en los niveles de desempleo o a problemas de sub o sobrecualificación.

Los mercados de trabajo son determinantes del éxito de las políticas de ajuste estructural y estabilización, y su funcionamiento y resultados (salario, empleo) determinan los efectos sobre el bienestar de la población. (Figueras, A.; Díaz Cafferata, A.; Arrufat, J. 2001).

¹ Se agradece muy especialmente la invaluable colaboración del Lic. Daniel Parisi (UNC y UES21) y la Lic. Victoria Salvadeo (UNLaR), quienes con sus aportes, observaciones y sugerencias, enriquecieron el presente informe. De igual forma, a todos los miembros el equipo de trabajo; conformado por supervisores, encuestadores, personal administrativo y de carga de datos, que con su profesionalismo y dedicación permitieron llevar adelante este proyecto.

De allí que las políticas provinciales de desarrollo económico y social, necesitan contar con instrumentos de detección de los problemas económicos, sociales e institucionales que se generan en el territorio, con el fin de que actores e instituciones locales puedan abordarlos y diseñar estrategias y dispositivos de resolución.

Entre los problemas que indican situaciones de riesgo, se puede señalar la persistencia de altas tasas de desempleo en determinadas regiones y estratos de la población, sumado a situaciones negativas referidas a la calidad y la formalidad del empleo. Es precisamente esta dinámica, la que indica la necesidad de contar con datos e información que permita monitorear las transformaciones que se producen en el mercado laboral riojano y de esta forma diseñar políticas públicas emergentes desde el Ministerio de Planeamiento e Industria que puedan acompañar los efectos positivos o contrarrestar negativos, que se identifican a nivel provincial.

En este marco, resulta prioritario el análisis del mercado laboral en su conjunto, detectar sus necesidades, con especial énfasis en aquellas áreas geográficas en las cuales la dinámica ocupacional presenta problemas particulares en las dimensiones de inserción laboral, creación de empleo, y baja capacidad instalada local para generar nuevas calificaciones, consolidar las tradicionales y recalificar personas en mejorar sus oportunidades de ingreso y/o permanencia en el propio mercado laboral.

Por lo expuesto anteriormente, el presente trabajo tiene por objeto caracterizar el mercado laboral de la provincia de La Rioja, realizando un estudio que muestre las características de la oferta y demanda laboral, el grupo de población más expuesta al desempleo y los sectores económicos con menor demanda laboral en la estructura productiva.

CONTEXTUALIZACIÓN TERRITORIAL

La provincia de La Rioja, se encuentra ubicada en el sector noroeste del país, limita al oeste con Chile, al suroeste con la provincia de San Juan, al sur con San Luis, al este con Córdoba y al norte con Catamarca. En La Rioja, prevalece un relieve de tipo montañoso con escasa vegetación y sin la presencia de recursos acuíferos.



La superficie de la provincia es de 89.680 km². La cantidad de habitantes de la provincia asciende a 367.728, representando el 0,9% de la población total de nuestro país y el 8,0% de la región Nuevo Cuyo. La densidad de población es de 4,1 hab/km² (2015).

La provincia se divide en dieciocho departamentos, los más poblados son la Capital (54,2%), Chilecito (14,8%) y Arauco (4,6%); los que concentran al 73,7% del total de la población provincial según datos del Censo Nacional de 2010.

En lo referido a infraestructura y medios de transporte, se pueden contemplar los siguientes aspectos

sobresalientes (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016):

Infraestructura Vial. La provincia cuenta con 3.481 km de red vial, de las cuales el 71,5% se encuentra con pavimento. Registra 11 Rutas Nacionales (40, 74, 75, 76, 78, 141, 150, 38, 60, 77 y 79), lo cual significa que posee más de 2.000 km de rutas nacionales. En lo referido a las Rutas Provinciales, La Rioja cuenta con 11 rutas pavimentadas que abarcan aproximadamente 1.000 km.

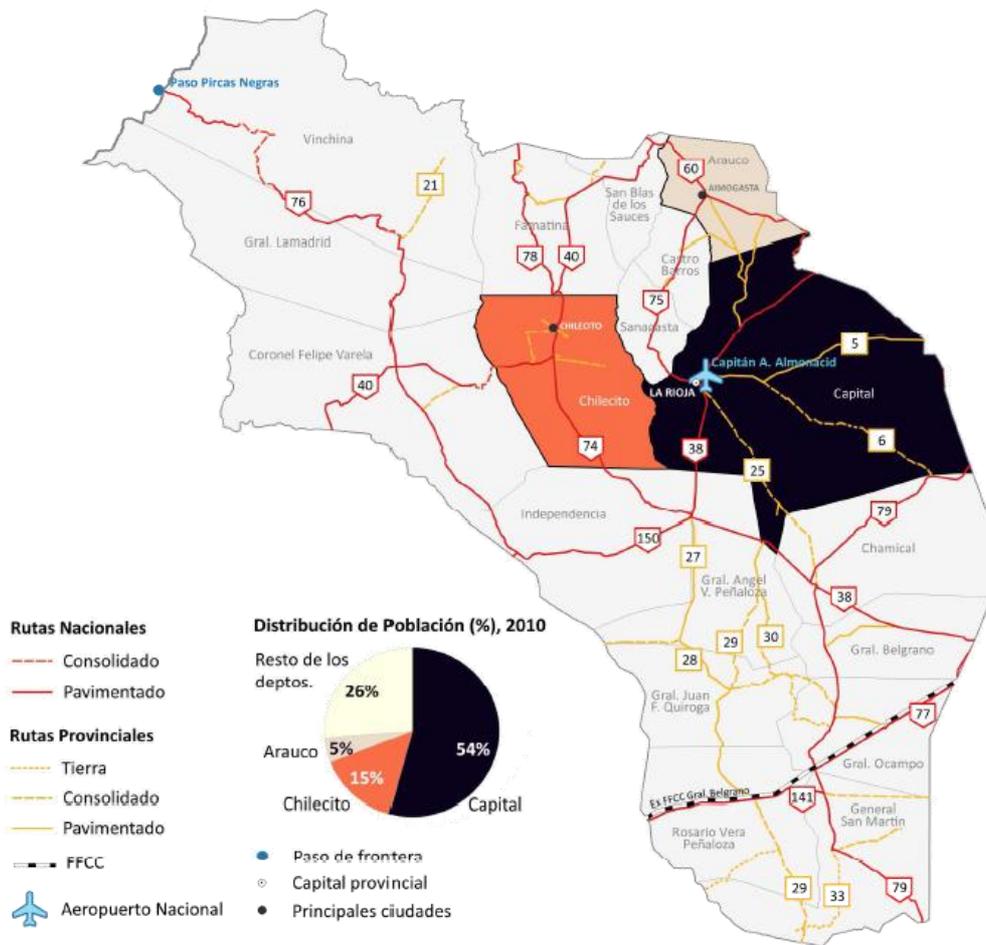
La ruta 40 conecta importantes centros de desarrollo turístico provincial. Por ejemplo, enlaza la localidad de Villa Unión (base para dirigirse al Parque Nacional Talampaya y a la Reserva Provincial Laguna Brava) con Famatina y San Blas de los Sauces, cruzando por la Cuesta de Miranda, en Chilecito (ver Figura 1).

Infraestructura Ferroviaria. Actualmente, la Rioja posee una extensa red ferroviaria que cayó en desuso por diferentes situaciones coyunturales. La principal línea que se extiende a lo largo de la superficie provincial es el Ramal A de la red vía estrecha del Ferrocarril General Belgrano. El Ramal A2 conecta las provincias de Córdoba, La Rioja y San Juan, con una extensión de 363 km, mientras que el Ramal A3 comunica las localidades de Patquía y Chilecito, con una extensión de 126 km.

El Ramal A4 se extiende desde la localidad de Mazán hasta Andagalá (Catamarca) atravesando el departamento de Arauco en La Rioja y Pomán y Andagalá en Catamarca con una extensión de 130 km. Finalmente, el Ramal A5 conecta las ciudades de Cebollar y Tinogasta, (Catamarca), alcanzando 205 km de extensión

Infraestructura Aérea. La provincia cuenta con un solo aeropuerto nacional en operación, el Capitán Vicente Almandos Almonacid, ubicado en la ciudad capital de La Rioja.

Figura 1. Rutas y distribución de la población



Fuente: Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas (2016).

CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA

La estructura productiva de la provincia experimentó importantes cambios generados por las inversiones en sectores promovidos por beneficios fiscales. La industria manufacturera adquirió relevancia en la actividad económica provincial al amparo de la Ley Nacional de Promoción Económica N° 22.021 del año 1979, que otorgó beneficios al inversor y a la empresa promocionada.

Básicamente, el beneficio al inversor consistía en el diferimiento del pago del impuesto a las ganancias y al valor agregado, hasta el 75% de las sumas efectivamente invertidas. En tanto para la empresa, se contemplaba la exención del impuesto a las ganancias y al valor agregado por 15 años, entre otros beneficios.

En 1988 se suspendió el régimen de promoción para nuevos proyectos y se estableció un tope a los beneficios de las empresas que los percibían. En 1989, la Ley Nacional N° 23.697 de Emergencia Económica suspendió todos los beneficios promocionales durante un lapso de un año aproximadamente, motivando una reducción a la mitad de los establecimientos promovidos. En 1996 por medio del Decreto N° 804 se consolidó la reformulación y sustitución de los proyectos promovidos, que en los hechos ya habían sido reformulados entre 1992 y 1996 a través de diversos decretos provinciales.

En el año 1998 por el Decreto 1553, especial para La Rioja, se permitió la reasignación de los cupos no utilizados en virtud de la sanción de la Ley de Emergencia Económica para ser aplicados a nuevos proyectos; posteriormente se acortó el período de los beneficios de 15 a 10 años. Como consecuencia de este Decreto, se produjo una nueva corriente de inversiones que se aplicó a la ampliación de la capacidad instalada de establecimientos de la mayoría de las ramas consideradas, posibilitando, en algunos casos, el acceso al mercado internacional. (Ministerio de Economía, 2005).

Así por ejemplo, la industria manufacturera se desarrolló en las últimas dos décadas a partir de estos incentivos que propiciaron la radicación de actividades productivas tales como: textil (hilados, tejidos, confecciones e indumentaria), cueros (calzado y curtiembres), artículos de papel y cartón, plásticos, maquinaria y equipos, medicamentos, artículos de tocador y perfumería y juguetes.

En cuanto a la actividad agroindustrial, se basa en el procesamiento de cultivos concentrados en la explotación de vid, olivo y jojoba

La aplicación del régimen de diferimientos impositivos por la promoción industrial se concentró prioritariamente en la actividad olivícola, lo que explica la expansión observada durante la última década, tanto en lo referido a la etapa primaria como manufacturera.

La producción vitivinícola y, en menor grado, la de aceitunas, caracterizaban la actividad agroindustrial de la provincia previo a la sanción de la Ley Nacional de Promoción Económica N° 22.021/79. La aplicación de esta norma dio lugar a una significativa expansión del área sembrada de olivo y el inicio de la producción del cultivo de jojoba. Se estima en aproximadamente 33.000 has. la superficie sembrada total, conformada principalmente por olivos y vid. Luego se ubican en orden de importancia los cultivos de jojoba y nogal, y de un modo marginal frutales y hortalizas.

Actividad Económica

A partir de los últimos datos disponibles del Producto Bruto Geográfico provincial, la actividad económica exhibe un incremento significativo en el periodo 2010-2015 impulsado por el consumo de cemento portland y la distribución de gas. Con respecto al año anterior, se observa un incremento del cemento Portland (+7%) y la venta de combustibles (+6%). La distribución de gas y energía eléctrica mostraron un avance interanual del 4% y 3%. En forma complementaria, se denota una caída pronunciada en los permisos de edificación y el patentamiento de autos

Considerando la participación de estas actividades a nivel nacional se observa la siguiente composición: consumo de cemento Portland (1,1%), distribución energía eléctrica (1,0%), distribución de gas (0,2%), patentamiento (0,6%) y ventas de combustibles (0,6%). (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

Principales cadenas productivas

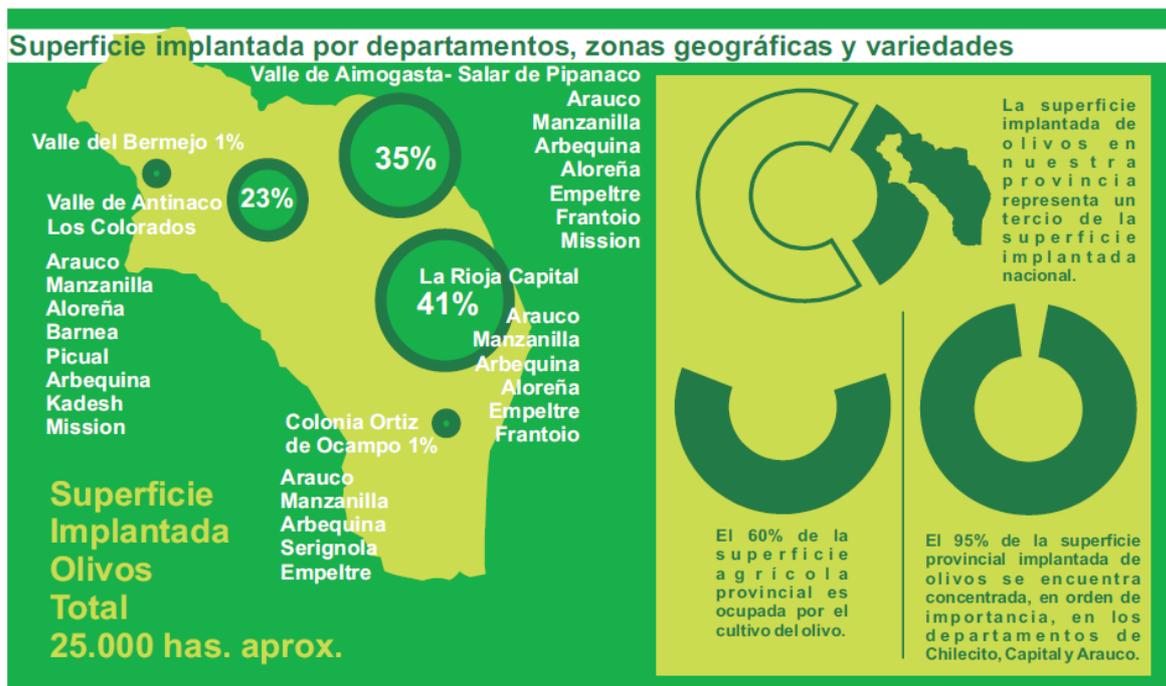
a) Olivícola

La Rioja conforma, junto con las provincias de Catamarca, San Juan y Mendoza, el núcleo de la producción olivícola del país. La provincia cuenta con casi el 27% de la superficie implantada del total nacional. Más del 80% de las plantaciones son consideradas nuevas, con un promedio de 15 años, teniendo el resto, una media de 35 años. ((Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

Con la aplicación de la Ley N° 22.021/79 de promoción de las actividades agropecuarias, industriales y turísticas, se impulsó el desarrollo de nuevas plantaciones en la provincia, como ya se comentara en forma oportuna. Si bien el régimen promocional finalizó, su implementación permitió posicionar a la provincia como una de las principales productoras de olivo del país.

Los departamentos con mayor producción son Capital, Arauco y Chilecito, representando casi el 95% de la superficie con olivo (ver Figura 2). Por su parte, el procesamiento industrial se lleva a cabo en la zona de producción primaria.

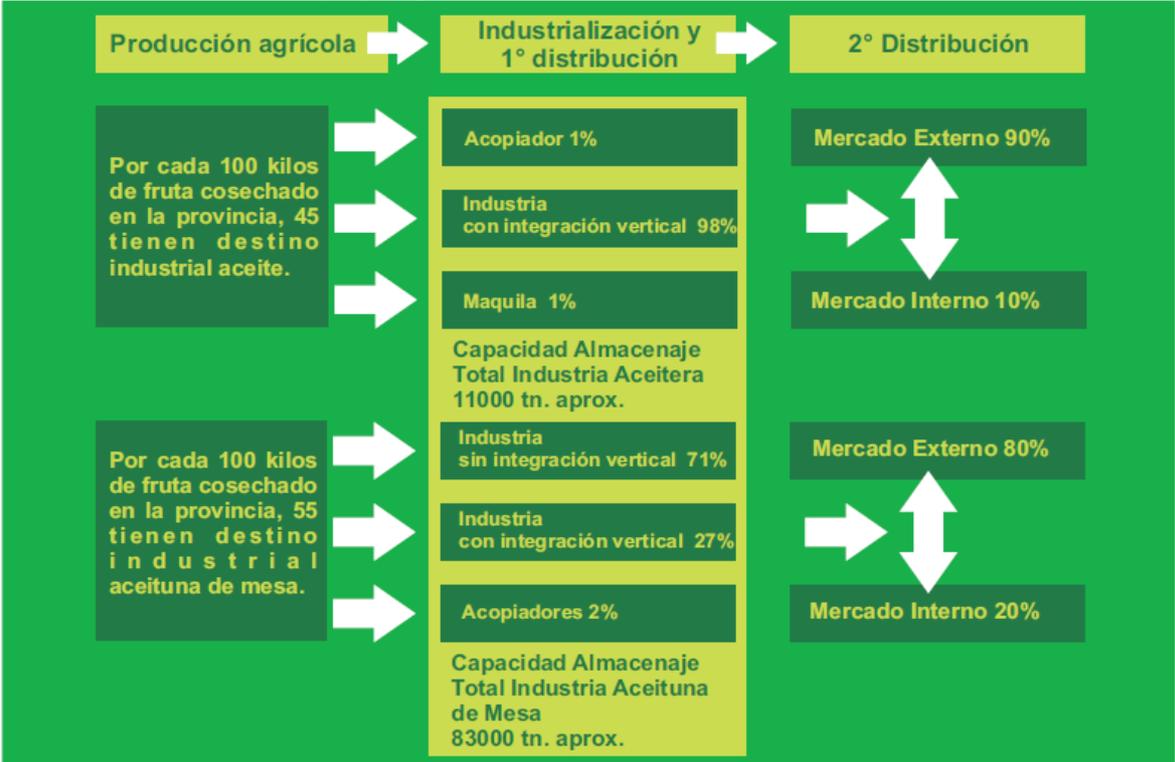
Figura 2. Superficie implantada con olivos



Fuente: Cámara Olivícola Riojana

Todos los eslabones que forman parte de la cadena olivícola se encuentran en la provincia, desde el proceso de plantación y cultivo de la planta de olivo hasta la elaboración de productos terminados (aceitunas en conserva y aceite de oliva). La producción primaria se relaciona con las tareas de manejo de olivar (poda, raleo, fertilización, riego, monitoreo de enfermedades, etc.) y la cosecha propiamente dicha.

Figura 3. Características del complejo agroindustrial olivícola



Fuente: Cámara Olivícola Riojana

La variedad característica y predominante de la provincia es la aceituna arauco. La etapa industrial se localiza en las zonas de producción primaria, los productores más grandes poseen ambos procesos integrados (producción primaria e industrialización). En el proceso de industrialización, se presentan dos líneas de producto básicas: elaboración de aceite y elaboración de conserva (ver Figura 3).

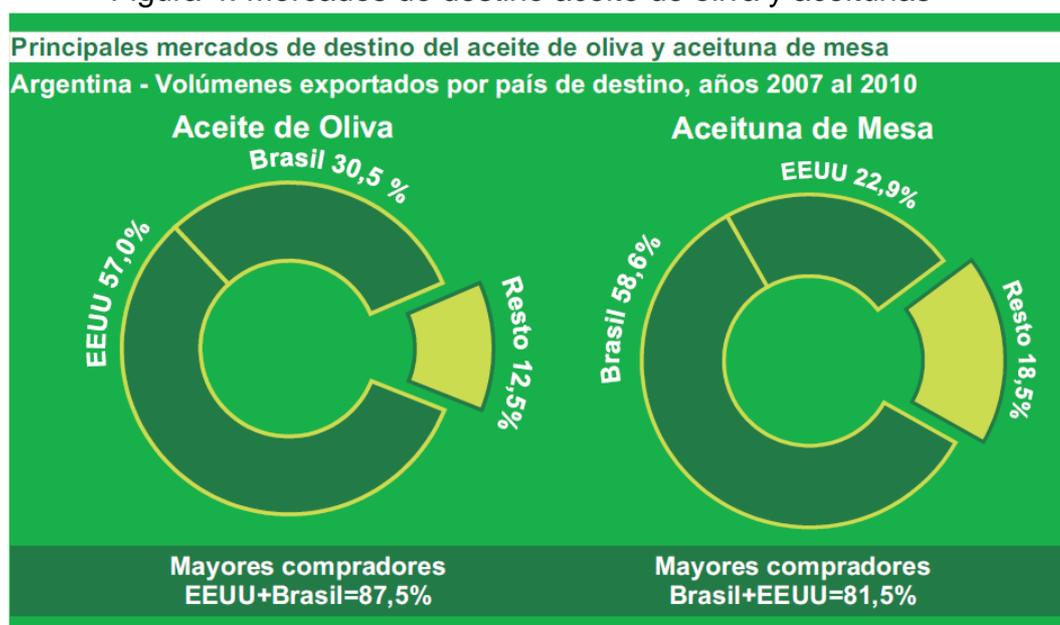
Se estima que el 57% de la aceituna en bruto se destina a la elaboración de aceite mientas que el restante 43% se envía a la industria conservera. En lo referente a la comercialización, la mayor parte de la producción industrial se vende a granel, siendo el mercado externo el principal destino de ambos productos (ver Figura 4). (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

En la estructura productiva de la cadena se destacan:

Producción Primaria: la cadena presenta una estructura dual en su producción en la que coexisten productores tradicionales (con explotaciones pequeñas, menor densidad de plantación y riego por inundación); y productores empresariales, que surgen a partir de los diferimientos impositivos (con grandes extensiones de tierra e incorporación de nuevas tecnologías en el manejo del olivar: riego por goteo, uso de fertilizantes, control de plagas, etc.). Existen aproximadamente 1.576 explotaciones, de las cuales el 97% cuenta con sólo el 20% de la superficie total de la provincia. El restante 3% de los establecimientos, posee el 80% de la superficie, con predios mayores a 50 hectáreas.

Industria: se calcula que el 98% de la industria aceitera y el 27% de la orientada a la conserva se encuentran integradas verticalmente con la producción primaria. Existen alrededor de 34 industrias, 11 elaboradoras de aceite, 17 elaboradoras de aceituna en conserva y 6 que elaboran ambos productos. Su capacidad de almacenamiento es de aproximadamente 11.000 toneladas para el aceite de oliva y 83.000 toneladas para la aceituna en conserva. (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

Figura 4. Mercados de destino aceite de oliva y aceitunas



Fuente: Cámara Olivícola Riojana

b) Vitivinícola

La Rioja concentra aproximadamente el 3% de la producción total de vinos de Argentina. La superficie cultivada con vid abarca más de 7.000 hectáreas (3,31% del total nacional). La vitivinicultura está ubicada principalmente en pequeños valles al oeste de la provincia, entre las sierras de Velasco por el este y la sierra de Famatina por el oeste (ver Figura 5).

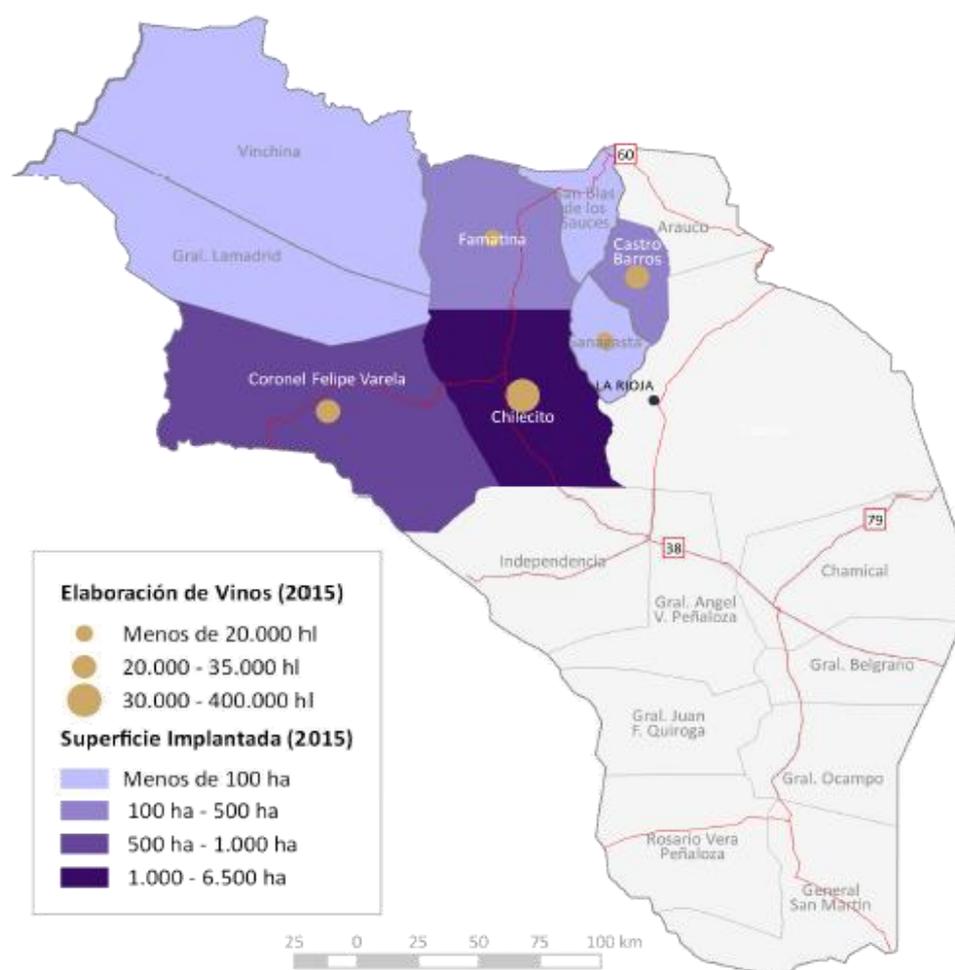
Entre las variedades cultivadas, predomina el Torrontés Riojano, variedad blanca característica de la región, que en 2015 aportó el 37,4% de la producción de uva en la provincia. Entre las uvas tintas, se destacan las variedades Syrah, Cabernet Sauvignon, Bernarda y Malbec. (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

La cadena vitivinícola comprende la producción primaria y su posterior industrialización:

Producción primaria: se compone de pequeños productores con grados disímiles de capitalización.

Fraccionamiento e industria: entre las bodegas, existe un conjunto de mediana y pequeña capacidad de elaboración, principalmente de vinos regionales. Se destaca la Cooperativa Vitivinifrutícola de La Rioja (La Riojana), bodega que reúne alrededor de 500 productores primarios y aglomera más de la mitad de la uva producida en toda la provincia.

Figura 5. Cadena vitivinícola



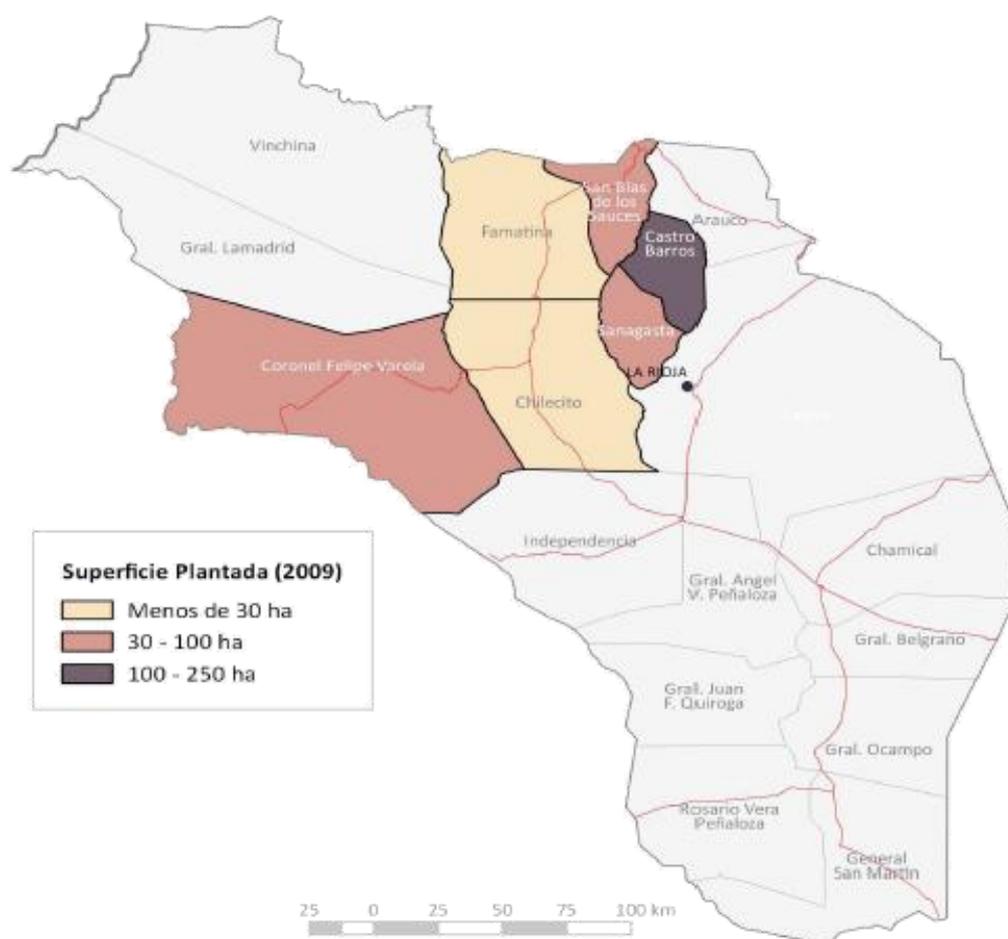
Fuente: Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas (2016).

c) Frutícola (nogal)

La Argentina experimentó un crecimiento en la producción de nueces en los últimos años, transitando de una situación deficitaria en el comercio internacional, a lograr transformarse en un exportador neto. A nivel nacional, se estima que existen 15,9 mil hectáreas cultivadas y más de 16,1 mil toneladas de producción, correspondiéndole a la provincia de La Rioja el tercer lugar como provincia productora, con una participación del 14%.

La superficie cultivada de nogales en la provincia abarca aproximadamente 3.280 hectáreas (21% del total nacional). Las plantaciones se distribuyen entre cerca de 1.000 productores y se extienden principalmente en los departamentos de Famatina, Chilecito y, en menor medida, Castro Barros, Los Sauces, Sanagasta y Felipe Varela (ver Figura 6). (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

Figura 6. Cadena frutícola (nogal)



Fuente: Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas (2016).

En la producción se pueden identificar dos sistemas productivos bien diferenciados. Por una parte, se encuentran los productores tradicionales (productores minifundistas, con menos de 10 has, que producen variedades autóctonas de bajo rendimiento, árboles de cincuenta años, marcos de plantación de 12x12 y riego por tasa) y por otro lado, los productores empresariales (grandes plantaciones, variedades californianas, utilización de fertilizantes, mayor rinde, marcos de plantación de 8x6 y riego por goteo). (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

La conformación de esta estructura de producción está vinculada en parte a los incentivos de la Ley 22.021 de diferimientos impositivos que colaboraron en grado sumo con la localización de proyectos de inversión.

d) Energía eólica

A partir de la creación del Parque Eólico Arauco, en el año 2011, el sector energético en La Rioja ha ganado presencia y protagonismo.

El parque nació con una potencia instalada inicial de 25,2 MW. Posteriormente, duplicó la potencia alcanzando los 50,4 MW a partir de la ampliación efectuada en 2013 y actualmente, se encuentran en proceso de implementación diversos proyectos de inversión pública orientados a extender esa potencia instalada.

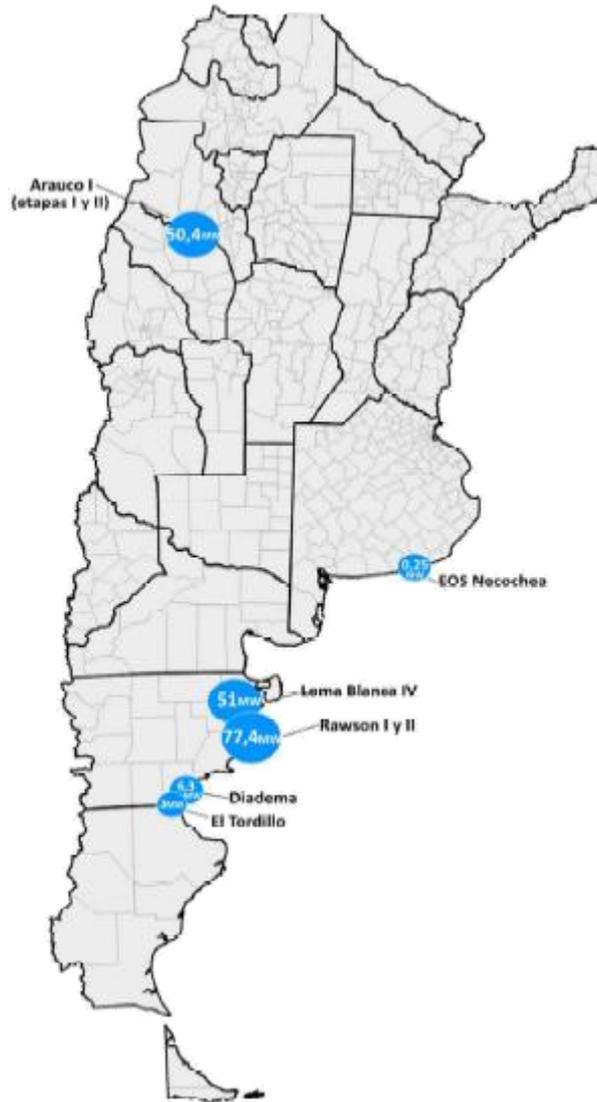
Según datos del Ministerio de Energía y Minería, el parque abastecía de electricidad a 49.224 hogares en todo el territorio de la provincia.

En cuanto a la generación neta de energía, en el primer cuatrimestre de 2016 el parque Arauco (I y II) generó un 21% más respecto a igual período del año anterior. Asimismo, la energía generada por dicho parque representa el 17% del total del país, mostrando un aumento de 1,5 puntos porcentuales respecto de 2015 (15,5% del total nacional).

El parque es una sociedad anónima con participación estatal mayoritaria (SAPEM) que es 75% propiedad de la provincia de La Rioja y 25% propiedad de ENARSA.

En Argentina actualmente existen seis grandes parques eólicos, (ver Figura 7). La potencia instalada en el parque Arauco permite una generación eléctrica de 171,3 GWh/año. Esto le permite ubicarse como el tercer parque de mayor generación eléctrica luego del Rawson (I y II) y de Loma Blanca IV. (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

Figura 7. Parques eólicos en Argentina

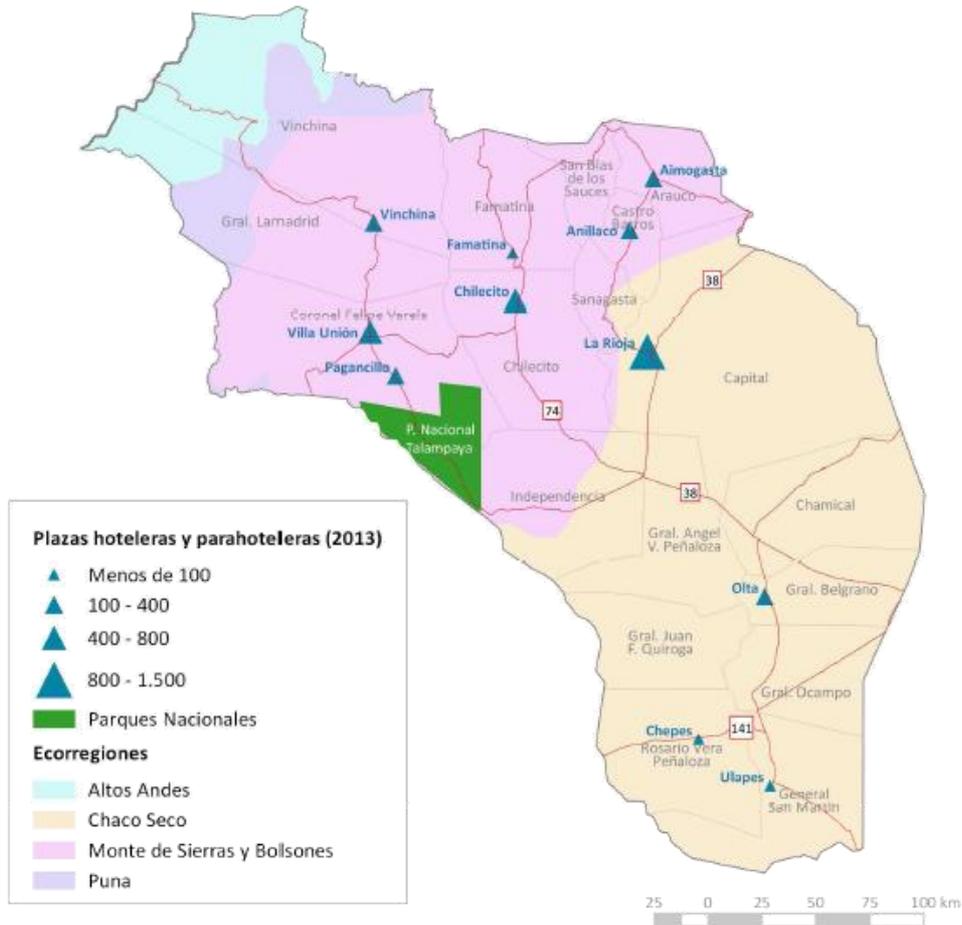


Fuente: Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas (2016).

e) Turismo

Dotadas de múltiples particularidades geográficas que permite elegir entre una variedad de actividades en plena naturaleza, la provincia de La Rioja presenta un sin números de atractivos turísticos desde museos, festivales, artesanía y sitios arqueológicos, pasando por valles fértiles e inmensos llanos áridos con la Cordillera de los Andes a la cabeza, los volcanes y lagunas, hasta llegar a las excelentes aguas termales de Santa Teresita.

Figura 8. Plazas hoteleras y ecoregiones



Fuente: Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas (2016).

Además, La Rioja presenta un patrimonio aborigen y religioso esparcido por todos sus rincones. En este sentido, los turistas pueden ir de excursiones a lugares fantásticos y disfrutar los encantos espectaculares como el espejo de agua salobre (Laguna Brava), los farallones y formaciones naturales (Parque Nacional Talampaya), entre otros.

Entre los lugares para destacar en cuanto las actividades turísticas en la provincia, se pueden citar a:

Parque Nacional Talampaya. Reconocido por la UNESCO como Patrimonio Natural de la Humanidad, con una extensión de 70.000 hectáreas, comprendiendo un tramo de la quebrada de Guasamayo.

Es un lugar reconocido internacionalmente a nivel turístico, con grandiosos farallones de roca bermeja. También en esta zona, se pueden observar bellezas propias del paisaje, así como los restos paleontológicos y arqueológicos de arte primitivo.

Laguna Brava. Una portentosa reserva provincial de vicuñas y protección de ecosistema situada entre las altas montañas de la Cordillera de los Andes con 4.500 km², es una zona favorable para la práctica y desarrollo de las actividades montañosas, ya que cuenta con dos imponentes volcanes: Bonete, ubicado a 6.750 metros sobre el nivel del mar y el Pissis situado a 6.882 metros de altura sobre el nivel del mar.

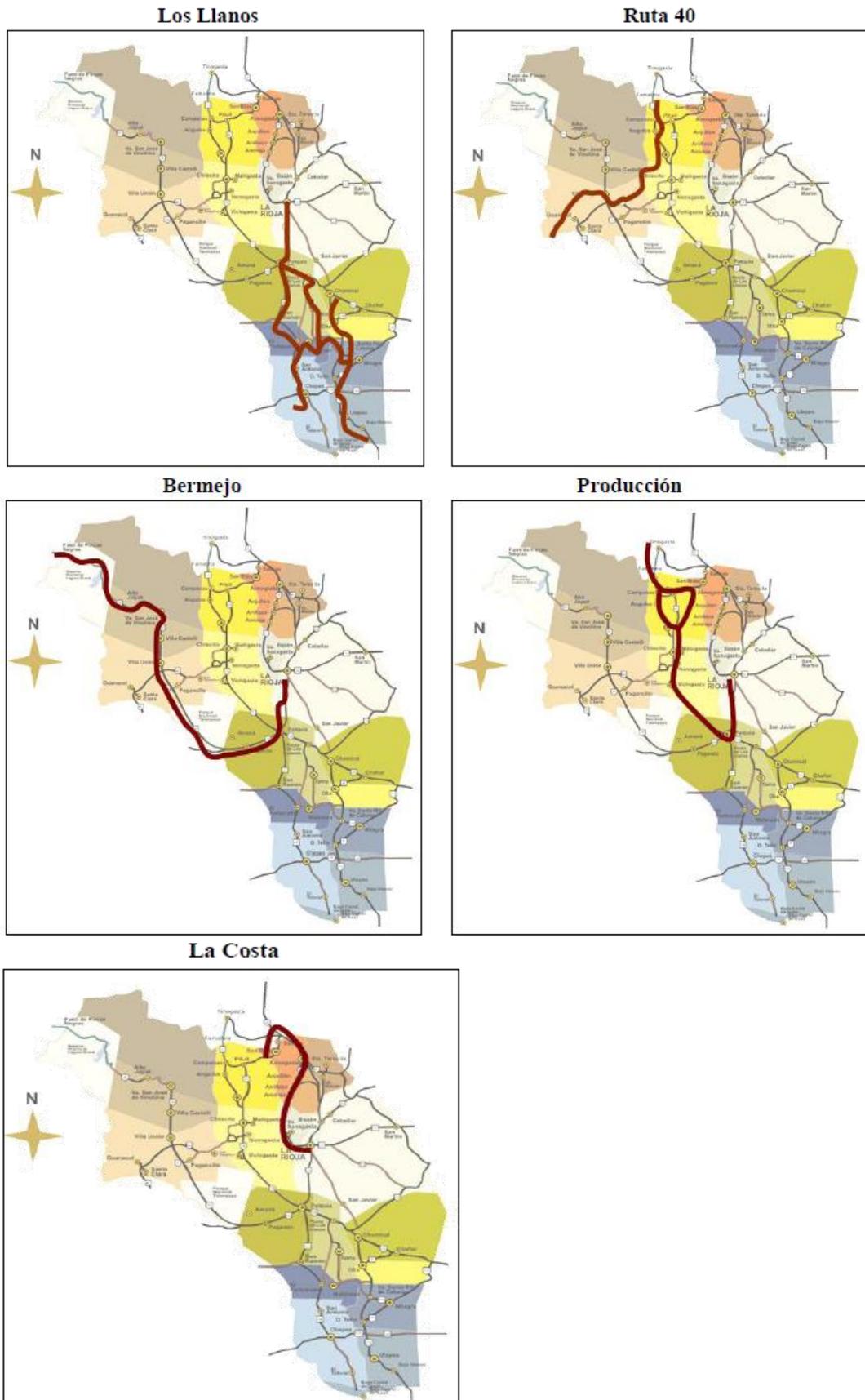
Dique de los Sauces. Lugar propicio para los deportes náuticos y la pesca deportiva.

Villa Sanagasta. Un lugar veraniego de viñedos y bodegas típicas, que permite el disfrute de amplios espacios naturales.

La estructura de servicios, que junto a los recursos turísticos de la provincia desarrollan la cadena turística en La Rioja, posee las siguientes características:

- **Transporte:** la conexión se da a través del transporte terrestre (automóviles particulares y ómnibus) y aéreo.
- **Establecimientos hoteleros y para-hoteleros:** la capital provincial registró en 2015 un promedio de 26 establecimientos hoteleros y para-hoteleros con 20.360 habitaciones disponibles (equivalentes a 51.620 plazas).
- **Agencias oficiales de turismo:** según datos del Ministerio de Turismo de la Nación, se contabilizan 22 agencias autorizadas: 11 en la ciudad de La Rioja, 5 en Chilecito, 5 en Villa Unión y 1 en Famatina.
- **Actividades promovidas:** se destacan el carro vela-kitebuggy-bicicletas; parapente; ala delta; visitas guiadas a plantas productivas; montean bike; trekking, cabalgatas, excursiones en 4x4; recorridos por reservas y visitas guiadas a los parques provinciales y nacionales, entre otras. (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

Figura 9. Corredores turísticos



Fuente: Secretaría de Turismo de la provincia de La Rioja

Exportaciones

Las exportaciones de la provincia alcanzaron US\$ 231,4 millones en 2015 (0,4% del total nacional). El ranking de productos de exportación con mayor participación en el total provincial está encabezado por envases de papel (Tetra Pak); luego siguen en orden de importancia, aceitunas y aceite de oliva; cueros y pieles secos; vinos envasados; aceite de jojoba; medicamentos (amoxicilina); cueros y pieles curtidos húmedos y preparados. Los productos mencionados, concentran el 91% de las exportaciones de la provincia.

La Rioja es la única provincia productora y exportadora de envases de papel Tetra Pak. Además de ellos, es la principal provincia productora y exportadora de aceite de jojoba, un cultivo particular que exhibió un importante crecimiento en la década de los noventa. Las cadenas con mayor grado de participación en las exportaciones de la provincia son: forestal (33,9%), olivícola (27,5%), ganadero (16,5%) y vitivinícola (7,5%). Los mercados de destino más representativos son: Chile (25,4%), Brasil (16,4%), Estados Unidos (11,1%) y Uruguay (6,2%). Si se consideran cifras por grandes bloques, podemos citar que el 10,3% de las exportaciones se orientaron a la Unión Europea y el 24,7% al resto del Mundo. El 94,6% de los productos exportados a Chile se concentran en el sector forestal, mientras que en Uruguay, dicho sector representa el 42,4%. En cambio, Brasil registra una mayor presencia del sector olivícola (81,8%); y en Estados Unidos, los rubros con mayor participación son el olivícola (68,2%) y el oleaginoso (15,3%). Finalmente, para el caso de China, este país recibe productos principalmente del sector ganadero (65,5%). (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016).

Indicadores sociales

En materia social, y en términos de calidad de vida, la provincia de la Rioja, se encuentra por encima del promedio nacional en lo atinente a capacidad de subsistencia o hacinamiento. Sin embargo, se identifican deficiencias en ciertos aspectos, tales como acceso a red de gas y energía eléctrica de red e interconectividad.

En lo relativo a la faz educacional, se refleja un comportamiento superior al promedio nacional. Los años de educación promedio en la provincia llegan a 10,5 años, lo que arrojaría un gran nivel de población con educación primaria completa y no así con secundaria completa. Lo anterior, se enlaza con la tasa de matriculación de escuela secundaria de sólo un 67%.

EL MERCADO LABORAL

El desempleo impone dos costos a la sociedad. El primero es el despilfarro, es decir, la pérdida de bienes y servicios que, siendo necesarios, podrían producirse pero que no se producen. El segundo costo, es la inseguridad y el malestar personal que crea. El desempleo remite a múltiples causas: crecimiento poblacional, aumento de la participación femenina en la fuerza laboral, mal manejo de la política macroeconómica y episodios de crisis, tecnificación de los procesos productivos, entre otras, pero en todos los casos tiende a producir efectos encadenados cada vez más críticos desde la perspectiva de la población involucrada: la reducción de su poder adquisitivo y el deterioro de sus condiciones de vida.

31

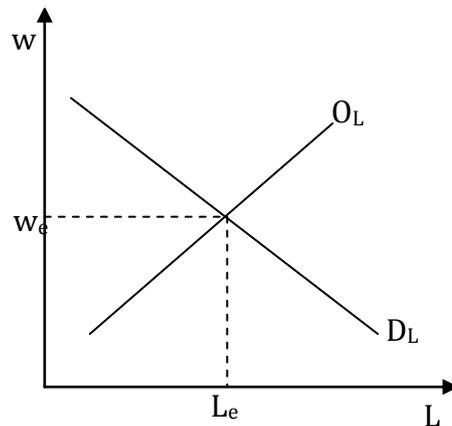
Para analizar el desempleo se tiene que estudiar el funcionamiento del mercado laboral. En la práctica, la mayoría de las personas puede elegir si quieren o no trabajar, a veces ellas eligen cuanto trabajar o cuanto esfuerzo poner en el trabajo. Las familias trabajan para poder consumir, pero ellas también desean no trabajar para tener más tiempo libre. La oferta de trabajo por parte de los individuos es el resultado del intercambio entre consumo y ocio. La demanda de trabajo surge de las necesidades de las empresas de contratar trabajadores para producir los bienes y servicios que ofrecen. Esto conduce a la manera tradicional de analizar un mercado confrontando la oferta con la demanda. Sin embargo, el mercado laboral no es un mercado común. Los trabajadores no son idénticos y la calidad de sus prestaciones no son fáciles de evaluar ni de monitorear. El mercado laboral se caracteriza también por instituciones únicas, tales como la ley laboral o la negociación colectiva y está regido por un complejo sistema de reglas legales.

Más allá de las particularidades del mercado laboral se lo puede analizar en base a sus dos elementos claves: una curva de oferta derivada del comportamiento de las familias y una curva de demanda derivada del comportamiento de las empresas.

En el equilibrio del mercado laboral se obtiene la cantidad de personas que ofrecen sus servicios laborales y que son absorbidos por la demanda laboral. Es decir, el equilibrio representa la situación de pleno empleo. En la ilustración 1 podemos ver que en la intersección de ambas funciones se obtiene el salario de equilibrio (w_e) y el nivel de empleo de equilibrio (L_e) o de pleno empleo de la economía. Es que decir, que tanto el salario real como el empleo se determinan endógenamente en el mercado laboral.

Los cambios en la función demanda y oferta modificarán la cantidad de salario y empleo que existe en una economía. Por ejemplo, un aumento en la demanda laboral debido a la mayor productividad de los trabajadores provocará que se desplace hacia arriba encontrando un nuevo equilibrio para un salario y un nivel de empleo mayor.

Figura 10. Oferta y demanda laboral



Aumentos en la productividad del trabajo generados por la acumulación del capital y el progreso técnico desplazan la curva de demanda hacia la derecha y elevan el salario real y en consecuencia el nivel de vida de la población. También un aumento de la oferta laboral induce a un aumento en el empleo, pero a una reducción en el salario. Si en el corto plazo el salario real es rígido a la baja, existirá un exceso de oferta de trabajo que tenderá a corregirse paulatinamente a medida que el salario real disminuya y se alcance el nuevo equilibrio de mercado. Es necesario plena flexibilidad en el salario real para alcanzar el equilibrio, lo que en un contexto de inflexibilidad de precios a la baja requerirá necesariamente una reducción en el salario nominal. De ahí la recomendación neoclásica de otorgar plena flexibilidad al mercado laboral para que sea la variación en el nivel de salario la encargada de eliminar los excesos, en especial los de oferta.

En el caso de existir rigideces salariales, el exceso de oferta no podrá corregirse dando lugar al desempleo involuntario.

En la mayoría de los mercados de la economía, los precios se ajustan de manera de equilibrar la cantidad ofrecida y la demandada. En un mercado de trabajo ideal, los salarios se ajustarían para equilibrar la cantidad ofrecida de trabajo y la demandada. Este ajuste de los salarios garantizaría que todos los trabajadores estén siempre plenamente empleados.

Pero la realidad no se asemeja a este caso ideal. Siempre hay algunos trabajadores que no tienen empleo, incluso si la economía funciona bien. Es decir, la tasa de desempleo nunca desciende a cero, sino que fluctúa en torno a la tasa natural de desempleo. Cuatro explicaciones podría argumentarse por la existencia de la tasa natural de desempleo: la legislación sobre el salario mínimo, los sindicatos y la negociación colectiva, los salarios de eficiencia y la búsqueda de trabajo (Mankiw, 2012)

1) Salario mínimo. Si por alguna razón el salario se mantiene en un nivel al de equilibrio el resultado es el desempleo. Por ejemplo, una ley que establezca un salario mínimo en un nivel superior al que equilibra la oferta y demanda, incrementa la cantidad ofrecida de trabajo y reduce la cantidad demandada en comparación con el nivel de equilibrio. Las empresas deben racionar de alguna manera puestos de trabajos escasos entre los trabajadores. El salario mínimo legal reduce la tasa de creación de empleo y eleva el nivel de desempleo.

2) La negociación colectiva y los sindicatos. Desde un punto de vista económico, un sindicato es un cártel. Al igual que cualquier cártel, es un grupo de vendedores que actúan conjuntamente con la esperanza de ejercer su poder de mercado. El proceso por el que los sindicatos y las empresas acuerdan las condiciones de empleo se denomina negociación colectiva. Cuando un sindicato negocia con una empresa, pide unos salarios más altos y unas condiciones de trabajo mejores que los que ofrecería la empresa si no existiera el sindicato. Cuando un sindicato logra elevar el salario por encima del nivel de equilibrio, la cantidad ofrecida de trabajo se incrementa y se reduce la cantidad demandada, lo que genera desempleo.

El sindicato mejora el bienestar de los trabajadores que permaneces ocupados, pero empeora el de los que antes estaban ocupados y ahora están desempleados como consecuencia de este salario más alto. Si no hubiese sindicatos y existiese una sola empresa sucedería lo contrario, por lo cual, un sindicato puede contrarrestar el poder de mercado de una empresa e impedir que los trabajadores estén a la merced de los propietarios de la empresa.

3) Los salarios de eficiencia. La teoría de los salarios de eficiencia sugiere la tercera razón por lo que las economías siempre tienen algo de desempleo. Según esta teoría, las empresas son más eficientes si los salarios son superiores al nivel de equilibrio. Por lo tanto, puede ser rentable para ellas mantener altos los salarios, aun cuando haya exceso de oferta de trabajo. Los salarios de eficiencia son salarios superiores a los de equilibrio que son pagados por las empresas para aumentar la productividad de los trabajadores.

El desempleo provocado por los salarios de eficiencia es en algunos aspectos similar al de los puntos anteriores (el nivel de salarios es superior al de equilibrio), sin embargo, en este caso es rentable para la empresa mantener los salarios elevados de manera de aumentar la eficiencia de sus trabajadores.

Pueden existir varias razones para que las empresas quieran pagar salarios elevados. Una primera es la salud de los trabajadores. Los trabajadores mejor remunerados se alimentan mejor y en consecuencia son más saludables y más productivos.

Una segunda razón tiene que ver con la rotación de los trabajadores. Los trabajadores recién contratados no son tan productivos como los que tienen mayor experiencia, además deben recibir una formación inicial que es costosa. En consecuencia, las empresas que tienen mayor rotación del personal tienden a tener costos de producción más altos. Es posible que resulte rentable pagar unos salarios superiores a los de equilibrio para reducir la rotación de los trabajadores.

La tercera razón que justifica salarios de eficiencia pone énfasis en la relación entre los salarios y el esfuerzo de los trabajadores. Unos elevados salarios llevan a los trabajadores a mostrarse más deseosos de conservar el empleo y, por lo tanto, les da un incentivo para esforzarse lo más posible. Este tipo de teoría de los salarios de eficiencia es similar a la antigua idea marxista del “ejército de reserva de desempleados”. Marx pensaba que los empresarios se beneficiaban con el desempleo porque su amenaza ayudaba a disciplinar a los trabajadores que tenían empleo. Si el salario se encontrara en el nivel que equilibra la oferta y la demanda, los trabajadores tendrían menos razones para esforzarse porque si fueran despedidos, podrían encontrar trabajo rápidamente por el mismo salario. Por lo tanto, las empresas pagan unos salarios superiores a los de equilibrio, lo que provoca desempleo y da un incentivo a los trabajadores para no eludir sus responsabilidades.

4) La búsqueda de empleo. La búsqueda de empleo es el proceso de ajuste de los trabajadores y los puestos de trabajo adecuados. Si todos los trabajadores y todos los puestos de trabajo fueran iguales, de tal manera que todos los trabajadores fueran igualmente idóneos para todos los puestos de trabajo, la búsqueda de trabajo no sería un problema. Los trabajadores despedidos encontrarían rápidamente un nuevo empleo perfectamente adecuado para ellos. Pero en realidad los trabajadores tienen gustos y calificaciones diferentes, los puestos de trabajo tienen características distintas y la información sobre los candidatos y las vacantes se difunden lentamente en la economía.

La persistencia del desempleo no se debe a un único problema que tenga una única solución, sino que refleja toda una variedad de problemas relacionados entre sí. Por lo tanto, no existe ninguna solución fácil para reducir la tasa natural de desempleo de la economía y atenuar al mismo tiempo las dificultades económicas que padecen los desempleados.

Existen otras visiones distintas a la neoclásica que asume que la rigidez salarial a la baja es el principal detonante del desempleo. La visión heterodoxa más difundida es la keynesiana que sostiene que el desempleo no se debe a los salarios bajos sino más bien a una demanda laboral insuficiente que es consecuencia de una demanda de bienes deprimida. Al no haber ventas no hay producción y si no hay producción no hay empleo.

Para el keynesianismo si se incentiva la demanda agregada de bienes a través de políticas fiscales o monetarias expansivas traerá un efecto positivo en la demanda laboral que permitirá reducir e incluso eliminar el desempleo.

CONCEPTOS E INDICADORES

Medir la dinámica laboral significa entre otras cosas monitorear la estructura del mercado de trabajo y profundizar sobre el perfil de ocupados y desocupados.

Ocupados o empleados y desocupados representan la fuerza laboral, conjunto que se conoce con el nombre de población económicamente activa (PEA). Las personas que no trabajan ni buscan trabajo activamente son los inactivos. Las categorías ocupado, desocupado e inactivo son mutuamente excluyentes y todos caen solo en una de ellas. La población total es la suma de la PEA y los inactivos.

Previo a desarrollar los contenidos propiamente dichos, resulta necesario recordar algunos conceptos que se utilizarán a lo largo del documento (INDEC, 2013).

- Población desocupada: personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo.

- Población ocupada: conjunto de personas que tiene por lo menos una ocupación, es decir que en la semana de referencia ha trabajado como mínimo una hora (en una actividad económica). El criterio de una hora trabajada, además de preservar la comparabilidad con otros países, permite captar las múltiples ocupaciones informales y/o de baja intensidad que realiza la población. Para poder discriminar dentro del nivel de empleo qué parte corresponde al empleo de baja intensidad, pueden restarse del empleo total aquellos que trabajan menos de cierta cantidad de horas (por ejemplo los subocupados).

- Población subocupada: se refiere a los ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestos a trabajar más horas.

- Población Económicamente Activa (PEA): la integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada. El resto de la población forma el grupo de personas inactivas (menores de edad, mayores que no trabajan y no están buscando trabajo).

- Tasa de actividad: calculada como porcentaje entre la población económicamente activa y la población total (PT).

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{PEA}}{\text{PT}} * 100$$

- Tasa de empleo: calculada como porcentaje entre la población ocupada y la población total.

$$\text{Tasa de empleo} = \frac{\text{Ocupados}}{\text{PT}} * 100$$

- Tasa de desempleo: calculada como porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa.

$$\text{Tasa de desempleo} = \frac{\text{Desocupados}}{\text{PEA}} * 100$$

- Tasa de subocupación horaria: calculada como porcentaje entre la población subocupada y la población económicamente activa.

$$\text{Tasa de subocupación} = \frac{\text{Subocupados}}{\text{PEA}} * 100$$

El desempleo de una economía puede deberse a distintas situaciones y contextos que de acuerdo a ello se puede clasificar en:

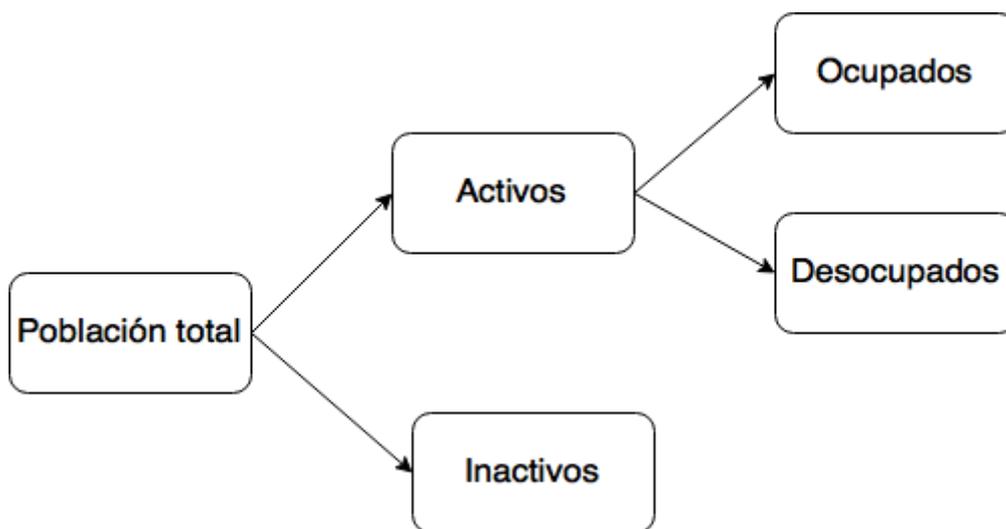
Desempleo abierto o involuntario: Es cuando los individuos buscan activamente trabajo y no lo encuentran pudiendo encontrarse en distintas situaciones:

Desempleo friccional: es aquel desempleo que no persiste en el tiempo, es decir, que el individuo se encuentra en esa situación por una cuestión transitoria como ser la época del año (trabajos agrícolas), por la búsqueda del primer empleo o bien para reincorporarse en un puesto más rentable. Suele considerarse desempleo friccional aquel que se encuentra buscando trabajo por menos de 3 meses.

Desempleo estructural: es aquel desempleo de larga duración producido por una reconversión de sectores, falta de habilidades o teniéndolas no es absorbido por la demanda laboral. Suele considerarse en esta situación al desempleado que busca trabajo por más de un año.

Desempleo encubierto u oculto: este tipo de desempleo no es registrado por la tasa de desempleo ya que su medición resulta muy dificultosa. Incluye a aquellas personas que se encuentran desalentadas en la persistente búsqueda de trabajo o bien porque las condiciones vigentes en el mercado laboral (salarios bajos) deciden realizar una actividad alternativa hasta tanto mejore las condiciones económicas (por ejemplo, deciden estudiar o ser ama de casas). Este enfoque se denomina teoría del trabajador desalentado.

Ilustración 2. Estructura de la población en base al mercado laboral



Fuente: Elaboración propia

En Argentina se utiliza como fuente principal la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que publica el INDEC desde 1974 (actualmente su periodicidad es trimestral).

Los factores que definen la disponibilidad de mano de obra, son el crecimiento de la población y la tasa de actividad. Mientras mayor sea el crecimiento poblacional, que incluye tanto al crecimiento de origen vegetativo como el origen migratorio, mayor tenderá a ser la oferta de trabajo de una economía. Sin embargo, tal crecimiento poblacional no se traduce plenamente en una mayor disponibilidad de mano de obra. Solo una parte de la población total se encuentra predispuesta a trabajar y, por ende, puede ser considerada como mano de obra disponible, esa parte es la PEA.

Por otra parte, el principal factor que determina la generación de puestos de trabajo (o demanda laboral) es el nivel de producto interno. Mayores niveles de producto interno implicarán una mayor demanda de trabajo. Una economía en expansión tenderá a aumentar la cantidad de puestos de trabajo, mientras que una economía en recesión tenderá a disminuirlos.

Muchas veces, suele argumentarse que la tasa de desempleo no es un indicador suficiente para reflejar los problemas existentes en el mercado laboral. Una de las razones de la deficiencia del indicador es el hecho de que frente a escasas probabilidades de encontrar empleo o frente a bajos niveles de salario en el mercado puede ocurrir que parte de los desocupados que están “desalentados” decidan retirarse de la PEA. En este caso la tasa de desempleo abierto disminuye al reducirse el número de desocupados y la PEA ambos en un mismo monto; esto ocurre a costa de un incremento en el desempleo oculto.

POLÍTICAS DE EMPLEO

El rol de la política pública es de gran importancia para eliminar los desequilibrios que ocurran en el mercado laboral. Los efectos de tales políticas deberían tender a eliminar los problemas de desempleo y subempleo, sobre todo cuando ocurren en el marco de un rápido crecimiento económico. Las políticas de empleo pueden tener como objetivo actuar sobre la oferta o sobre la demanda.

Las políticas de demanda se orientan a crear las condiciones adecuadas para estimular la demanda laboral y la creación de nuevos puestos de trabajo. En este sentido la persistencia de excesivas regulaciones laborales torna poco flexible el mercado de trabajo ante la presencia de shocks inesperados. En particular, hay que eliminar los elevados costos de reclutamiento, en especial los costos extra salariales, que pueden contribuir al bajo nivel de empleo de nuevos ingresantes y trabajadores con pocas calificaciones.

Las normas de estabilidad laboral brindan a un segmento limitado de trabajadores una forma privada de seguro contra el riesgo de pérdida del ingreso en caso de desempleo. Sin embargo, fijar normas excesivas de estabilidad laboral altera los incentivos de las empresas para contratar y despedir trabajadores.

Los subsidios salariales se han usado para agilizar la colocación de trabajadores desempleados en puestos del sector privado. Tales subsidios se aplican reduciendo los impuestos sobre la nómina o los pagos de indemnizaciones por despido a grupos particulares de trabajadores. Sin un control adecuado del nivel de referencia del empleo, las firmas comienzan a reemplazar trabajadores no subsidiados con trabajadores subsidiados, sin afectar el número total de empleados.

El otorgamiento de subsidios temporarios a ocupados del sector privado es otra práctica usual de los servicios públicos de empleo. Pueden asumir varias formas: reducciones de cargas sociales para las empresas que contratan desempleados, subsidios para inicio de actividades de autoempleados, subvenciones para desempleados que encuentran empleo. Tales subsidios generan un efecto sustitución sobre el empleo y sobre los ocupados actuales pertenecientes a categorías no subsidiadas. Además, hay una serie de cuestiones no resueltas, no queda claro si hay que subsidiar al trabajador o a la empresa, que forma debe asumir el subsidio (suma global o pagos periódicos), el monto del subsidio en relación al salario corriente, entre otros.

Las políticas de oferta tienen como objetivo principal ayudar a los desempleados a tornarse competitivos y adquirir calificaciones que les permitan insertarse nuevamente en el mercado. Esto se considera preferible a limitarse a asistirlos con un subsidio monetario u otro tipo de transferencia que configuran las llamadas políticas pasivas.

Otro tipo de medidas consisten en brindar apoyo a través de agencias públicas para facilitar la búsqueda de empleo. En general, los resultados han sido positivos cuando la acción de estos servicios está orientada a grupos específicos.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

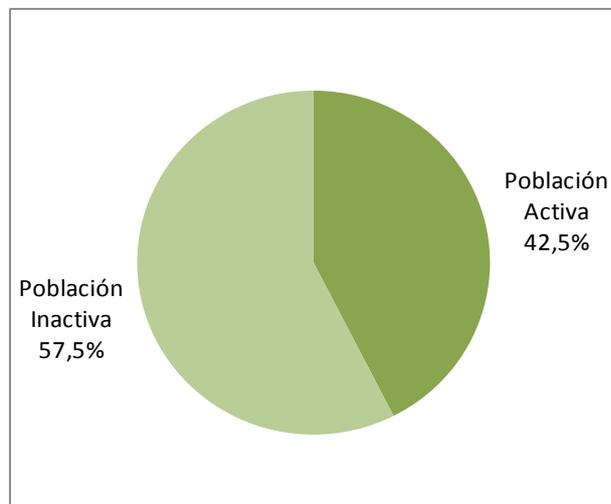
1. Diagnóstico preliminar del Mercado Laboral

Las características del mercado de trabajo de la ciudad de La Rioja, se realiza en el contexto de la teoría de la economía laboral. Con tal fin, en una primera aproximación se analizan sus indicadores laborales claves tales como: la actividad, el empleo, el desempleo, la subocupación, su evolución en el tiempo y su posición en relación a otros aglomerados del país siguiendo principalmente la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

.El aglomerado La Rioja cuenta con una población aproximada de 200 mil habitantes. El 42.4% forma parte de la población económicamente activa (PEA) que incluye a los ocupados o aquellos que buscan activamente trabajo. Los inactivos complementan la PEA y en esta oportunidad su participación es del 57.5%; este grupo está compuesto por personas mayores, niños, estudiantes, amas de casa o personas que por alguna razón o circunstancia no participan en el mercado laboral.

En el gráfico I se muestra la descomposición de la población de La Rioja según su posición frente al mercado laboral.

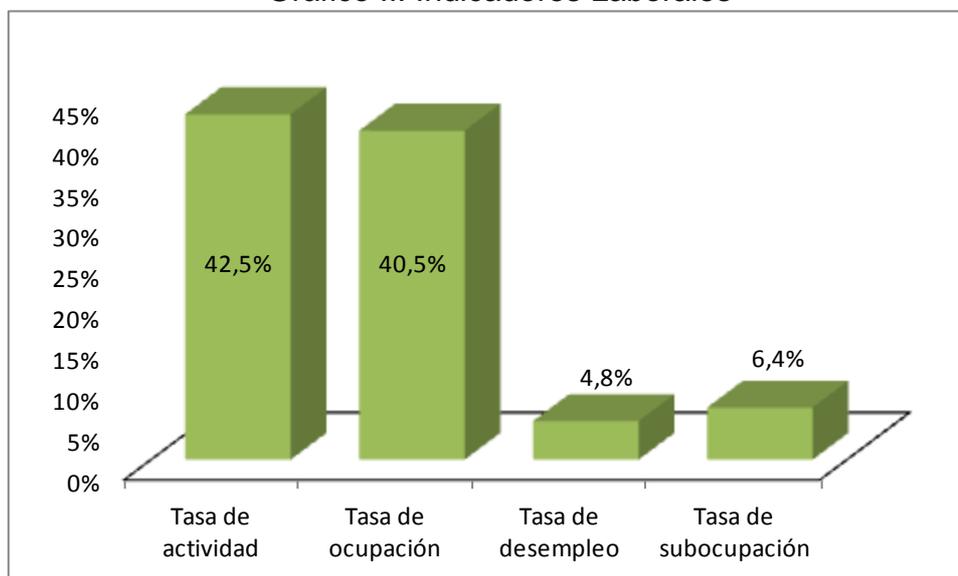
Gráfico I. Distribución de la población según su posición en el mercado laboral



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

La población activa cuenta con 82.588 ocupados y 4.121 que están desocupados que representan una tasa de ocupación del 40.5% y una tasa de desempleo de 4.8% para el primer trimestre de 2017. En el gráfico II, se muestra los principales indicadores laborales del aglomerado La Rioja mientras que en la tabla I aparece un resumen con los principales resultado de la situación laboral.

Gráfico II. Indicadores Laborales



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

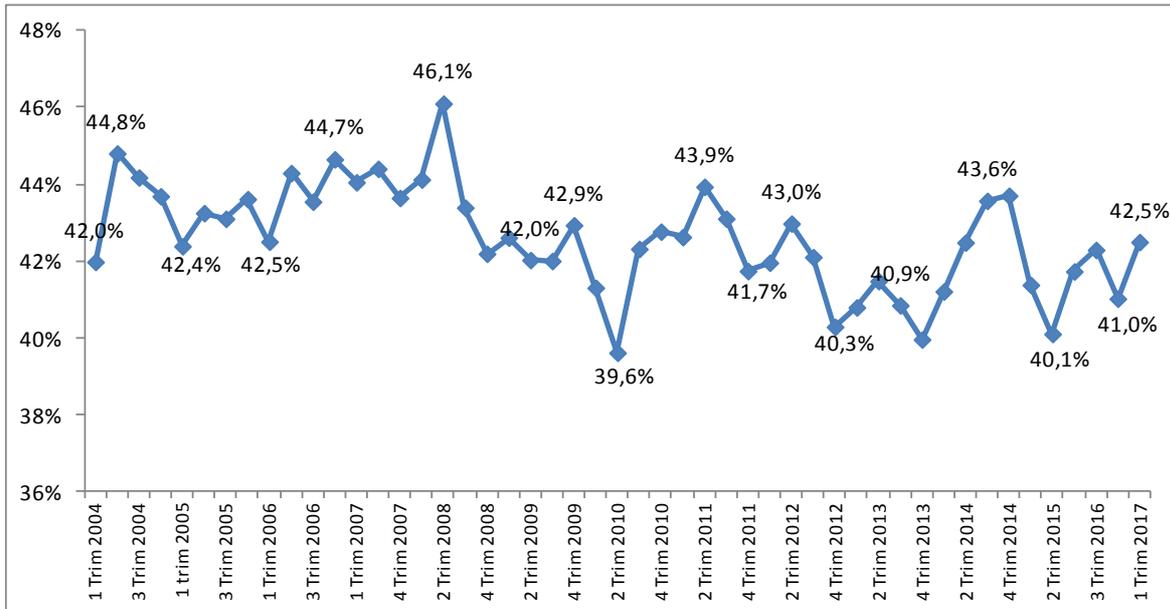
Tabla 1. Variables del mercado laboral – La Rioja

Población	Cantidad	Indicador	%
Población Activa	86.709	Tasa de Actividad	42.5%
Ocupados	82.588	Tasa de Ocupación	40.5%
Desocupados	4.121	Tasa de desempleo	4.8%
Población Inactiva	117.300	Tasa de subocupación	6.4%
Total	204.009		

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Analizando la evolución de la tasa de actividad y la tasa de desempleo en el período 2004-2017 se observa que la situación laboral en la ciudad de La Rioja ha mejorado. En el Gráfico III, se muestra una tasa de actividad que permaneció relativamente estable a través de los años, al principio del período analizado la tasa de actividad alcanzó un valor de 42% y al final 42.5% con picos del 46.1% y valles del 39.6%.

Gráfico III. Evolución de la Tasa de Actividad

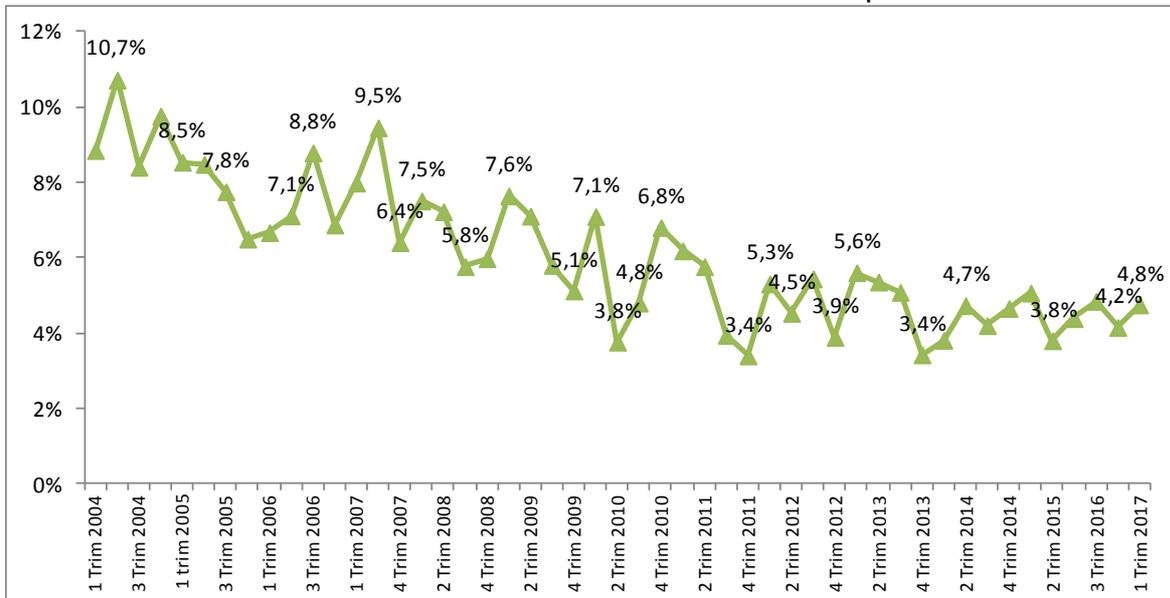


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Nota: Los períodos 3º trimestre de 2007, 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

Por otro lado, en el Gráfico IV, se observa un descenso en la tasa de desempleo, a principio del período analizado rondaba los dos dígitos, en el 2004 alcanzó el 10.5% mientras que al final la tasa de desempleo bajó a casi la mitad, precisamente llegó al 4.8%.

Gráfico IV. Evolución de la Tasa de Desempleo



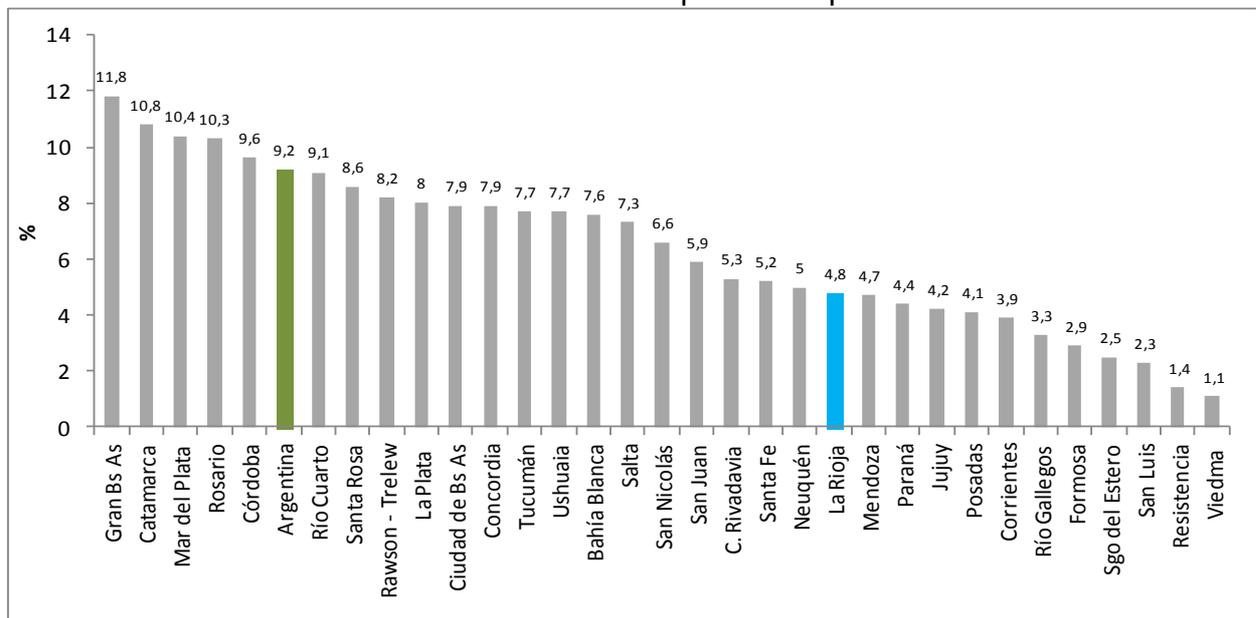
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Nota: Los períodos 3º trimestre de 2007, 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

De acuerdo a ello, las condiciones en el mercado laboral han mejorado con una población activa que se mantuvo relativamente constante y una población desocupada que fue bajando.

En el Gráfico V, se observa que La Rioja es una de los aglomerados con menor desempleo estando muy por debajo de la media nacional. El desempleo en el país alcanza el 9.2% mientras que en la Ciudad de La Rioja llega al 4.8%. Comparando con Catamarca, aglomerado de similares características, La Rioja tiene la mitad de desempleo que esta ciudad. El aglomerado con mayor desempleo es el conurbano bonaerense con 11.8% de desempleo y en el lado contrario aparece el aglomerado Viedma – Carmen de Patagones con tan solo 1.1%

Gráfico V. Tasas de desempleo en el país



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

En la tabla 2, se muestra información del Censo 2010 sobre la tasa de desempleo de algunas localidades de la Provincia de La Rioja. Las distintas tasas muestran un bajo desempleo en el interior en donde ninguna supera los dos dígitos.

Tabla 2. Tasas de desempleo – Principales localidades de La Rioja

Localidad	Tasa de Desempleo
Chilecito	5.2%
Chamical	4.9%
Chepes	4.9%
Aimogasta	7.5%
Anillaco	5.5%
Famatina	4.4%
Villa Unión	4.7%

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Nacional de Población – Año 2010

DESCRIPCIÓN DE LOS OCUPADOS

Se consideran ocupados, a aquellos individuos que por lo menos han trabajado una hora en la semana de referencia. El criterio de una hora trabajada, además de preservar la comparabilidad con otros países, permite captar las múltiples ocupaciones informales y/o de baja intensidad que realiza la población.

En el período analizado la ciudad de La Rioja cuenta con aproximadamente 82 mil personas ocupadas, que representan el 40% de la población

En la tabla 3, se observa la composición de este grupo según la cantidad de horas trabajadas.

47

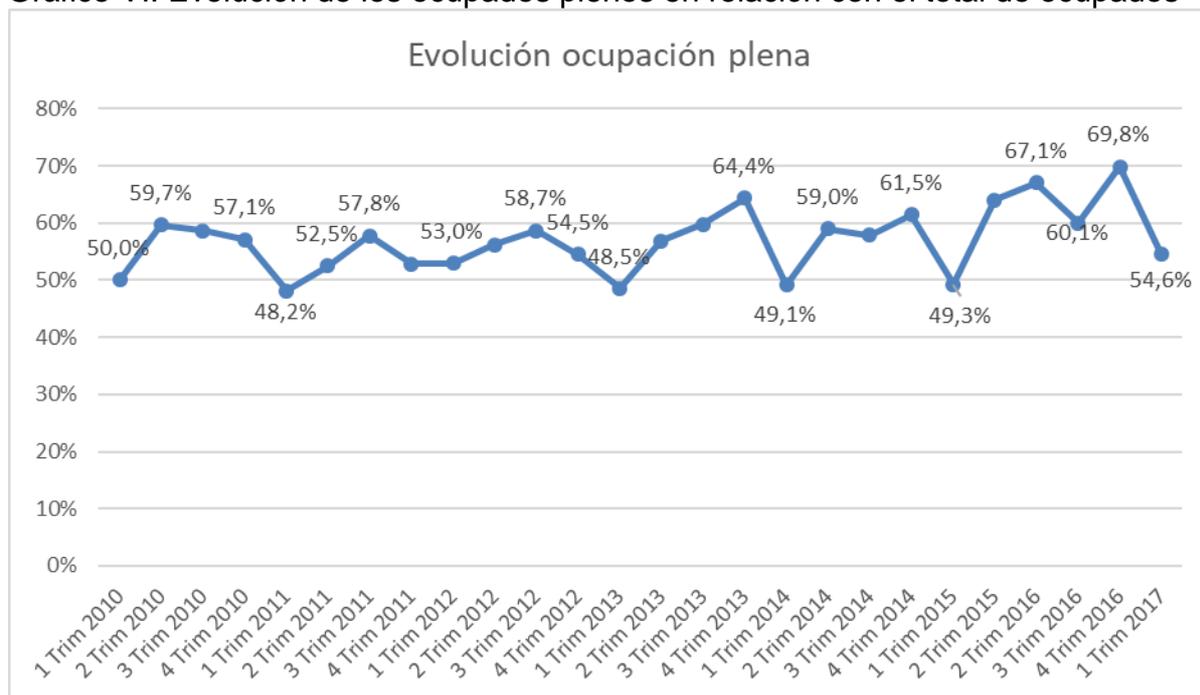
Tabla 3. Clasificación de los ocupados según la cantidad de horas trabajadas

Tipo de ocupados	Cantidad	%
Subocupado	5.565	6,7%
Ocupado pleno	45.095	54,6%
Sobreocupado	19.149	23,2%
Ocupado que no trabajó en la semana	12.779	15,5%
Total	82.588	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Más de la mitad, es decir uno de cada dos ocupados, son ocupados plenos (aquellos que trabajan entre 35 a 45 horas semanales). Dicho porcentaje se mantuvo relativamente estable en los últimos 7 años, incluso en el 4º trimestre de 2016 el porcentaje alcanzó a casi el 70% de los ocupados. En todo el período analizado dicha participación es superior o alrededor del 50%.

Gráfico VI. Evolución de los ocupados plenos en relación con el total de ocupados



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Nota: Los períodos 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

Comparando con otros aglomerados, La Rioja se encuentra en la posición 12 de 32 aglomerados en cuenta a los ocupados plenos, es decir, se ubica en la primera mitad.

Tabla 4. Participación de los ocupados plenos en el total de ocupados

Pos.	Aglomerado	%	Pos.	Aglomerado	%
1	Viedma – C. de Patagones	67,9%	17	Gran Catamarca	51,9%
2	Ushuaia - Río Grande	65,7%	18	Gran La Plata	51,7%
3	Río Cuarto	63,9%	19	Gran Córdoba	50,1%
4	Bahía Blanca - Cerri	59,5%	20	Rawson - Trelew	49,8%
5	Gran Santa Fe	58,9%	21	Río Gallegos	49,3%
6	Ciudad de Bs As	58,5%	22	Jujuy - Palpalá	49,2%
7	Gran Rosario	56,7%	23	Gran Mendoza	49,2%
8	San Nicolás – V. Constitución	56,7%	24	Gran Tucumán - T. Viejo	48,9%
9	Gran Paraná	56,0%	25	Corrientes	48,5%
10	Neuquén - Plottier	54,9%	26	San Luis - El Chorrillo	48,1%
11	Formosa	54,8%	27	Salta	48,0%
12	La Rioja	54,6%	28	Partidos del GBA	46,8%
13	Santa Rosa - Toay	54,0%	29	Concordia	46,7%
14	Cdro Rivadavia - Rada Tily	53,9%	30	Mar del Plata - Batán	46,1%
15	Gran Resistencia	52,7%	31	Posadas	41,2%
16	Gran San Juan	52,6%	32	Sgo del Estero - La Banda	39,2%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

En la otra mitad se destaca la participación de los sobreocupados donde el porcentaje es del 23,2%, (aquellos que trabajan más de 45 horas).

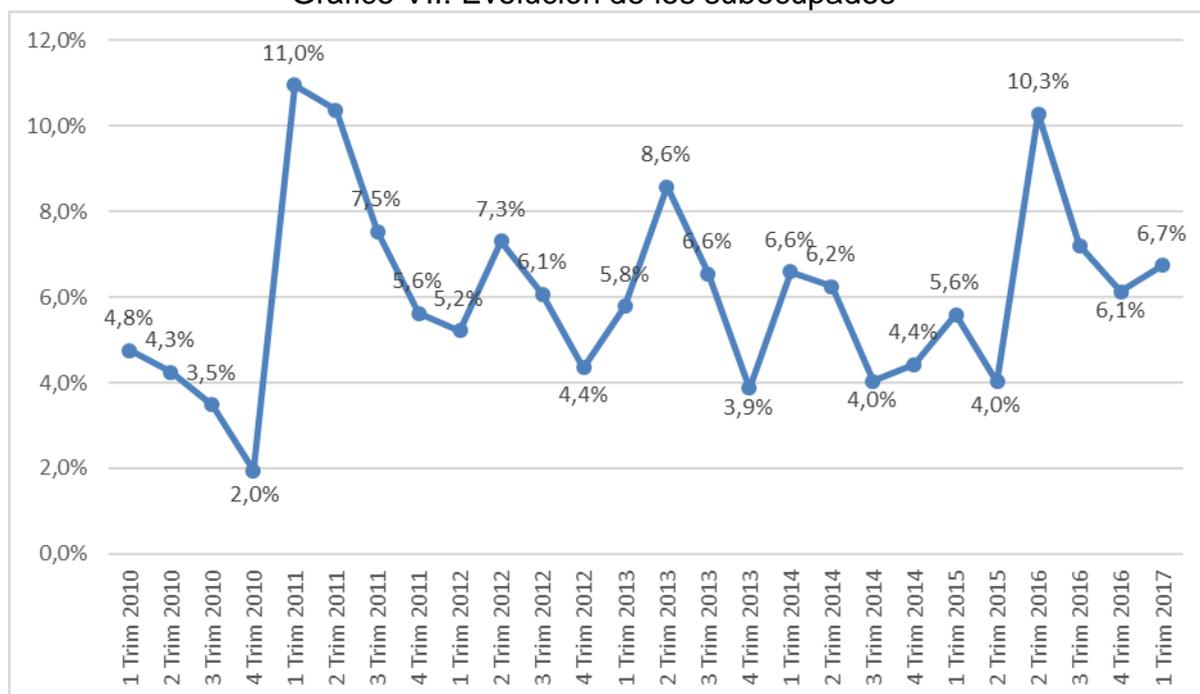
Esta situación admite varias hipótesis: los empleadores prefieren abonar horas extras antes de contratar nuevo personal; puede ser causa de una necesidad de los trabajadores de obtener más ingresos; o bien por una situación de desventaja de estos en la negociación con el empleador.

El otro grupo que compone a los ocupados son los subocupados, es decir, aquellos que trabajan menos de 35 horas semanales que representan el 6.7% del total.

Se compone de aquellas personas que están conformes con trabajar menos de 35 horas semanales (subocupados no demandantes) y aquellos que quieren pero no pueden trabajar más horas debido a las malas condiciones laborales que enfrentan (subocupación demandante).

La evolución de este grupo es un tanto errática en el período de 2010-2017. Se aprecia en el Gráfico VII que en el segundo trimestre la subocupación aumenta y disminuye en el cuarto trimestre. Como se observa al final de cada año, la subocupación presenta los menores valores.

Gráfico VII. Evolución de los subocupados



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Nota: Los períodos 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

En la siguiente tabla se observa la cantidad de ocupaciones, la mayoría de los riojanos, precisamente el 94% de los ocupados tiene solo una ocupación y tan solo 0.1% tiene 3 ocupaciones. Con esto se infiere que el grupo de sobreocupados analizados anteriormente se debe a cantidad de horas en la misma ocupación y no en diferentes.

Tabla 5. Cantidad de ocupaciones

Cantidad de ocupaciones	Cantidad	%
Una ocupación	77.587	93,9%
Dos ocupaciones	4.906	5.9%
Tres ocupaciones	95	0.1%
Total	82.588	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Continuando con las horas trabajadas, se observa en la tabla 6, la disposición a trabajar más horas de las que habitualmente realiza. Se observa que un 15% de los riojanos quieren trabajar más horas, este total se diferencia según el grupo al que pertenece. Por ejemplo, en el grupo de los subocupados el porcentaje de personas que están dispuestas a trabajar más horas supera el 80% mientras que en los otros grupos desciende, para los ocupados plenos el porcentaje se reduce al 15,7% y al grupo de los sobreocupados baja al 11,4%

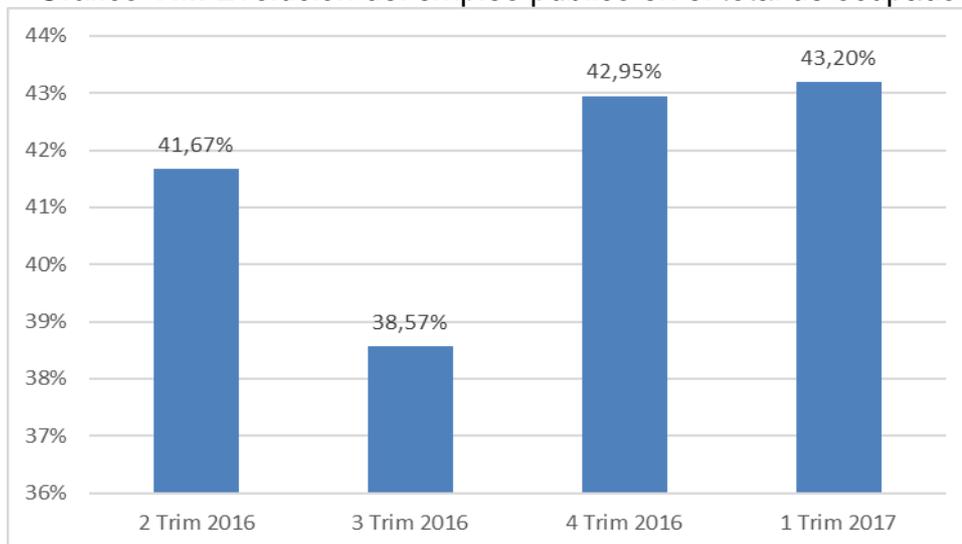
Tabla 6. Disposición a trabajar más horas

Grupo	%
Subocupados	80,2%
Ocupados Plenos	15,7%
Sobreocupados	11,4%
Total aglomerado	15,0%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

A continuación, se observa la participación del empleo público en el total de ocupados. Cuatro de cada diez riojanos realizan su trabajo en una institución estatal, esta relación se mantiene estable para los últimos períodos. Para el tercer trimestre del 2016 la participación es del 38.57%.

Gráfico VIII. Evolución del empleo público en el total de ocupados



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Nota: Debido al cambio de metodología esta variable se puede analizar desde el segundo trimestre de 2016.

El aglomerado de La Rioja es uno de los tres aglomerados con mayor incidencia del empleo público luego de Río Gallegos y Viedma-Carmen de Patagones que lo superan por más del 5%. En el otro extremo se encuentran los aglomerados más populosos como son el Gran Córdoba o el Gran Rosario donde el empleo público no supera el 20%. Dicha información se observa en la tabla 7.

Tabla 7. Participación de los empleados públicos en el total de ocupados

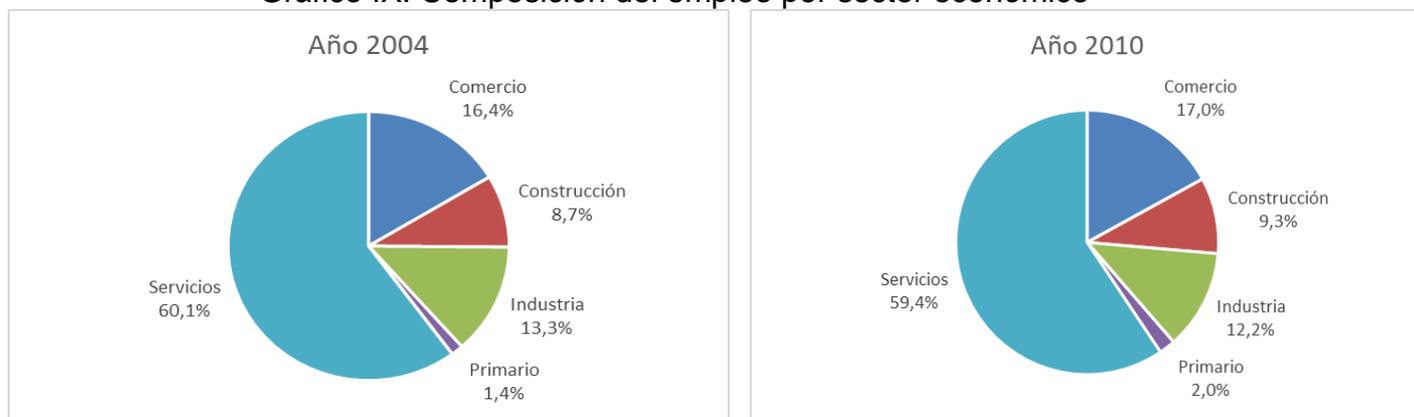
Pos.	Aglomerado	%	Pos.	Aglomerado	%
1	Río Gallegos	53,7%	17	Neuquén - Plottier	24,4%
2	Viedma – C. de Patagones	47,5%	18	Sgo del Estero - La Banda	23,5%
3	La Rioja	43,2%	19	Gran San Juan	22,8%
4	Gran Catamarca	38,3%	20	Concordia	20,6%
5	Gran Resistencia	37,6%	21	Cdro Rivadavia - Rada Tily	20,4%
6	Ushuaia - Río Grande	34,8%	22	Gran Tucumán - T. Viejo	19,6%
7	Rawson – Trelew	31,8%	23	Salta	18,4%
8	Jujuy – Palpalá	31,0%	24	Bahía Blanca - Cerri	17,6%
9	Santa Rosa - Toay	30,0%	25	Ciudad Bs As	15,9%
10	Gran La Plata	29,9%	26	Mar del Plata - Batán	14,9%
11	Gran Paraná	28,2%	27	Gran Mendoza	14,7%
12	Corrientes	28,2%	28	Partidos del GBA	13,7%
13	Posadas	27,3%	29	Río Cuarto	13,6%
14	Gran Santa Fe	27,1%	30	San Nicolás – V. Constitución	13,3%
15	San Luis - El Chorrillo	26,0%	31	Gran Córdoba	13,2%
16	Formosa	24,7%	32	Gran Rosario	12,1%

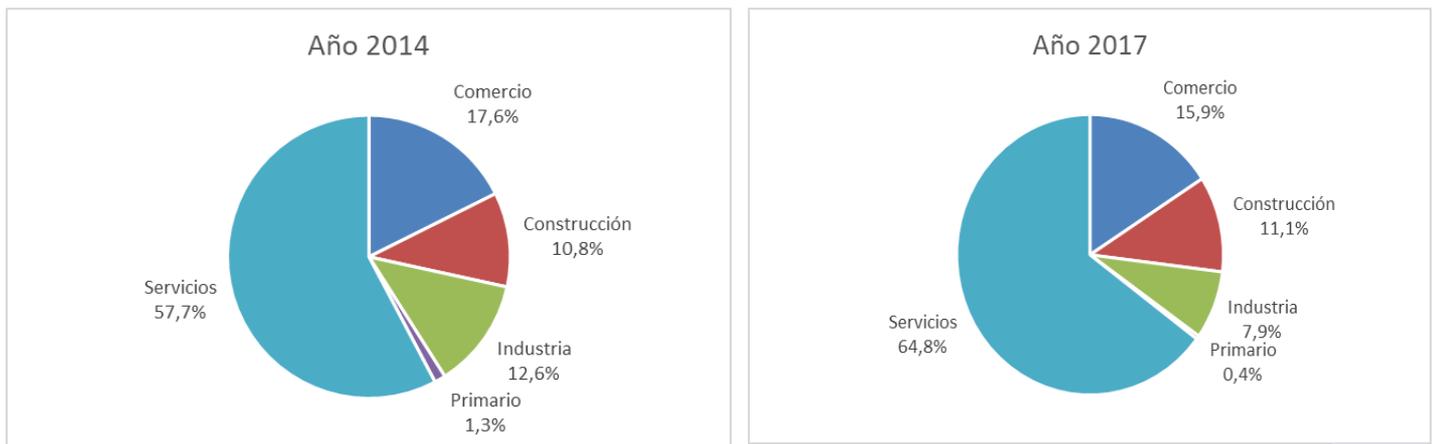
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

En el gráfico IX se observa la composición del empleo por sector económico para cuatro períodos: primer trimestre de 2004, 2010, 2014 y 2017.

Para todos se observa que el empleo en el sector servicios es el que absorbe mayor cantidad de trabajadores en un rango del 55%-65% teniendo mayor importancia para el último período analizado. En segundo lugar se encuentra el empleo en el sector comercio que participa en 16.4% para el año 2004, un 17% para el año 2010, 17.6% para el año 2014 y un 15.9% para el año 2017.

Gráfico IX. Composición del empleo por sector económico





Fuente: Elaboración propia en base a la EPH

Nota: Se tomó en cuenta siempre el primer trimestre del año en cuestión

Luego, del sector comercio se posiciona el empleo en el sector industrial que fue perdiendo participación a lo largo de los períodos. En el 2014 el empleo en la industria fue del 13.3% para terminar en el año 2017 en 7.9%, incluso en este período el empleo en el sector construcción fue más importante.

Esta pérdida de participación del empleo en el sector industrial fue hacia el sector servicios que ganó participación con el correr de los años. Tanto el empleo en el sector construcción como en el sector comercio se mantuvo relativamente estable.

Por último, el empleo en el sector primario es casi insignificante debido a que la fuente de datos releva un aglomerado urbano y esta actividad está más relacionada a las actividades rurales. En un momento superó el 1% del total de ocupados.

En la tabla 8 se observan los ocupados por rama de actividad, del sector servicios. Se destaca la Administración Pública que representa el 26.5% del total de ocupados. Luego, siguiendo el orden de importancia sigue la Educación y la Salud con el 11.8% y el 5.9% respectivamente.

Tabla 8. Ocupados del sector servicios

Rubro	Cantidad	% en total de ocupados
Administración Pública	21.869	26,5%
Enseñanza	9.761	11,8%
Salud	4.833	5,9%
Servicio Doméstico	4.337	5,3%
Transporte	2.986	3,6%
Alojamiento y servicios de comida	2.801	3,4%
Administrativas y de apoyo	2.046	2,5%
Otros	1.496	1,8%
Actividades Financieras	994	1,2%
Actividades Profesionales	926	1,1%
Entretenimiento	894	1,1%
Información y comunicación	535	0,6%
Total	53.478	64,8%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

A continuación, se observa la desagregación del empleo industrial en sus actividades. La principal rama industrial que absorbe empleo es la textil con casi el 40% del total de los ocupados industriales, luego le siguen los ocupados en la industria del calzado (13.5%) y los ocupados del sector alimenticio (13.2%).

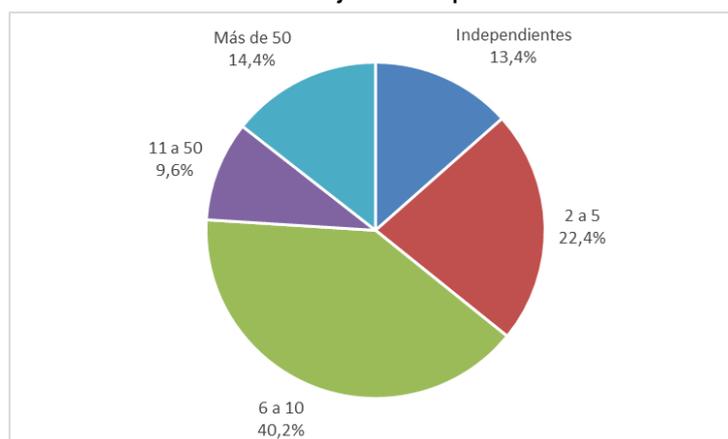
Tabla 9. Ocupados del sector industrial

Rubro	%
Textil	39,8%
Calzado	13,5%
Alimenticia	13,2%
Metalúrgica	9,4%
Papel	8,2%
Mecánica	6,2%
Química	2,1%
Automotriz	2,1%
Muebles	2,1%
Madera	1,8%
Otros	1,5%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH

Analizando el Gráfico X se desprende que más de la mitad de los trabajadores (53,6%) trabaja en establecimientos con hasta 10 empleados, incluso el empleo unipersonal llega al 13,4%. En el otro extremo, el 14,4% trabaja en establecimientos de una gran empresa (más de 50 empleados).

Gráfico X. Cantidad de trabajadores por establecimientos

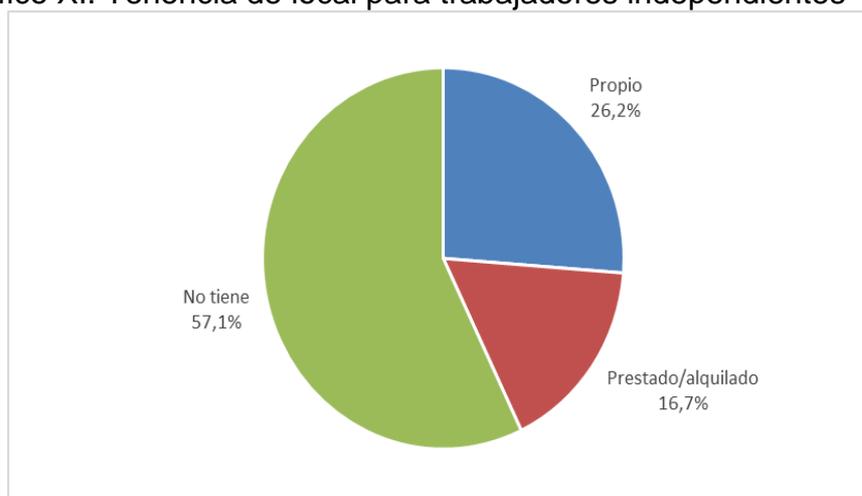


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

55

En cuanto a tenencia de locales para los trabajadores independientes se puede observar en el siguiente gráfico que la mayoría (57.1%) no cuenta con local, el 26.2% si posee al menos uno y el 16.7% restante posee un local prestado o alquilado.

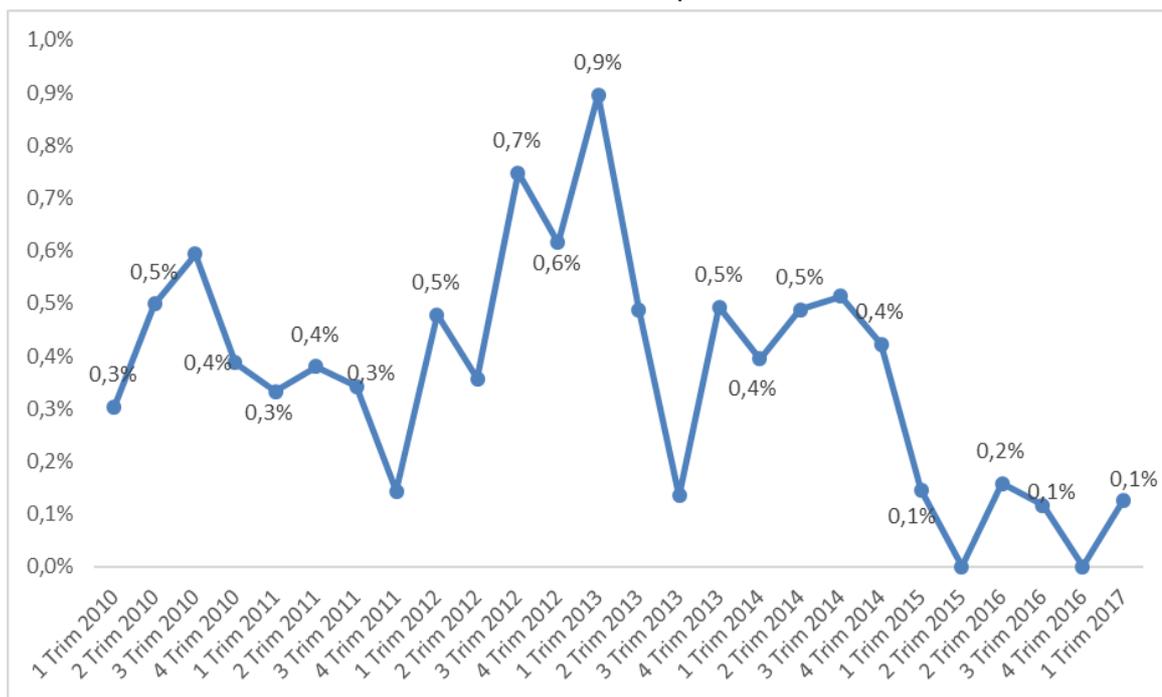
Gráfico XI. Tenencia de local para trabajadores independientes



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

En cuanto al empleo infantil, la ciudad de La Rioja no presenta indicadores alarmantes, tan solo el 0.1% de los menores de 16 años están trabajando en el mercado laboral para el último relevamiento. Si bien en períodos anteriores la participación del empleo infantil en total de ocupados es más alta nunca superó el 1%.

Gráfico XII. Evolución del empleo infantil



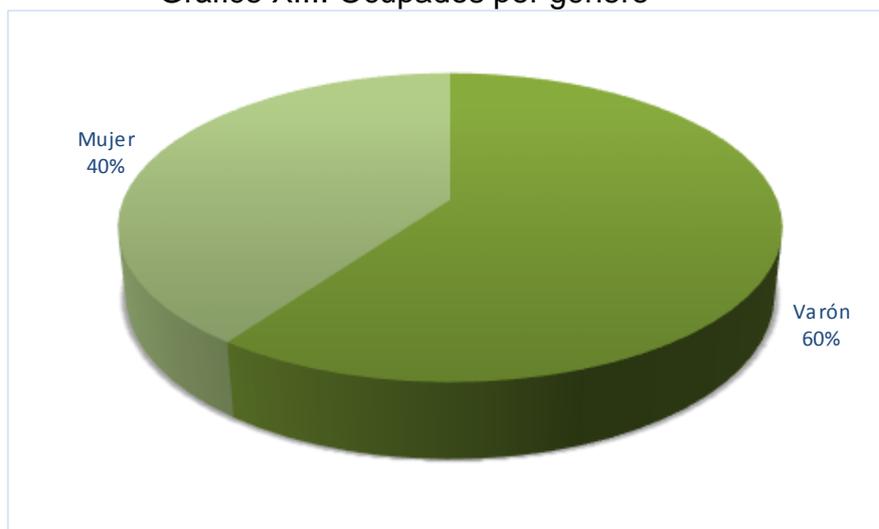
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Nota 1: Se consideró los menores de 16 años

Nota 2: Los períodos 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

La distribución por género de los ocupados muestra una tendencia favorable para el género masculino, el 60% de los ocupados son varones mientras que el 40% restante son mujeres. Dicha información puede visualizarse en el Gráfico XIII

Gráfico XIII. Ocupados por género



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Los trabajadores informales, es decir aquellos que no cuentan con obra social, vacaciones pagas, días pagos por enfermedad y aguinaldo representan el 23.3% de los ocupados siendo dicho porcentaje superior en las mujeres que en los varones. La información se muestra en la siguiente tabla:

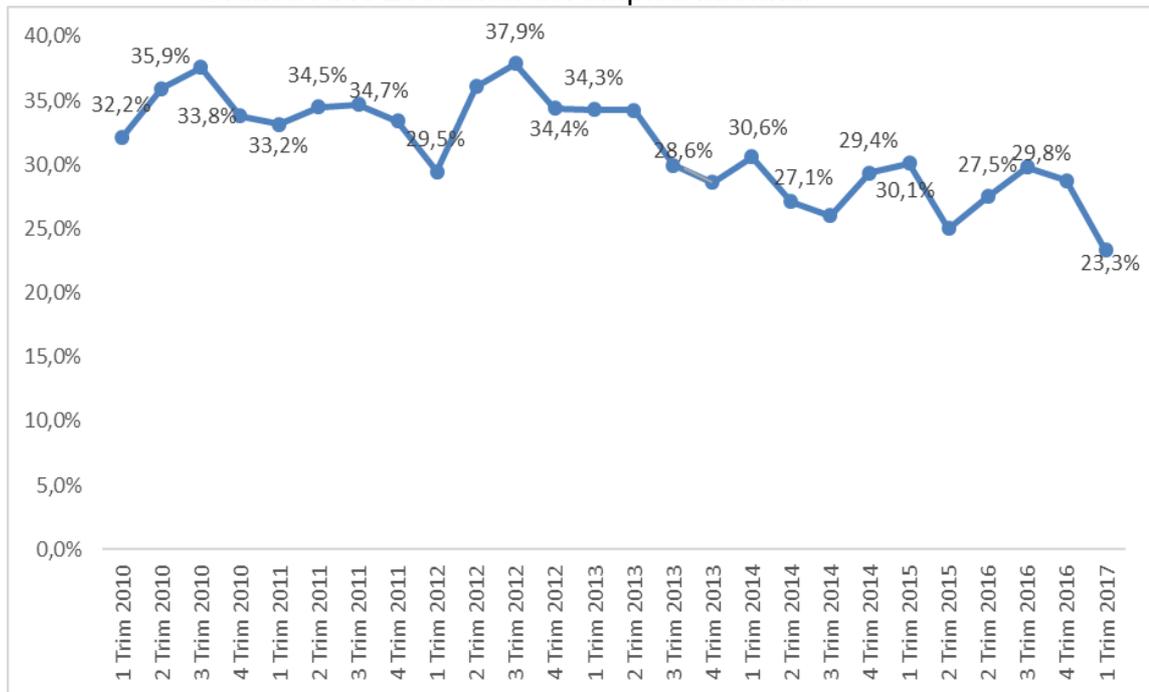
Tabla 10. Trabajo informal

	Varón	Mujer	Total
Trabajo informal	23%	23.7%	23.3%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Luego, del tercer trimestre de 2012 empezó una tendencia descendente que culmina con el valor más bajo encontrado para el primer trimestre de 2017. Anteriormente superaba el 30% pero nunca alcanzó el 40%, el período con mayor proporción de trabajadores informales fue el tercer trimestre de 2012 en donde llegó al 37.2% del total de los ocupados.

Gráfico XIV. Evolución del empleo informal



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH

Nota: Los períodos 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

Analizando los aspectos por separados, la mayoría de los asalariados, más del 60% cuentan con aguinaldo, vacaciones pagas, obra social y descuentos jubilatorios. La información se muestra distribuida por género en la tabla 6.

Tabla 11 Beneficios de los asalariados

Beneficio	Varón	Mujer	Total
Aguinaldo	67.3%	70.3%	68.7%
Vacaciones Pagas	67.9%	69.4%	68.5%
Obra Social	66.7%	69.4%	67.9%
Descuentos Jubilatorios	66.1%	68.2%	67.0%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Los beneficios extrasalariales no están muy difundidos en La Rioja, solo el 1.9% obtiene la comida en el lugar de trabajo, el 2.9% recibe algún producto o mercadería como incentivo y solo 1.3% tiene otro beneficio (celular, automóvil, etc). Siempre el beneficio extrasalarial tiene un sesgo hacia los varones, es decir, este género presenta mayor acceso a tales beneficios.

58

Tabla 12 Beneficios extrasalariales

Tipo de beneficio	Varón	Mujer	Total
Dan de comer gratis en el lugar	2,3%	1.4%	1.9%
Algún producto/mercadería	2.8%	3.1%	2.9%
Otro beneficio	1.6%	1.0%	1.3%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

En cuanto al nivel educativo de los ocupados se concluye que la mayoría tiene estudios iguales o superiores al nivel de secundario completo, el 66,2% de los ocupados tienen ese nivel educativo alcanzado.

La tasa ocupación que mide el total de ocupados en relación a la población total de ese nivel educativo muestra un valor muy bajo para los niveles de educación “Sin instrucción” y “Primaria incompleta”. En el primer caso tan el 0.7% se encuentra trabajando, el resto puede estar desempleado o en la inactividad mientras que en el segundo caso la tasa asciende a tan solo el 4%.

Tabla 13. Nivel educativo de los ocupados

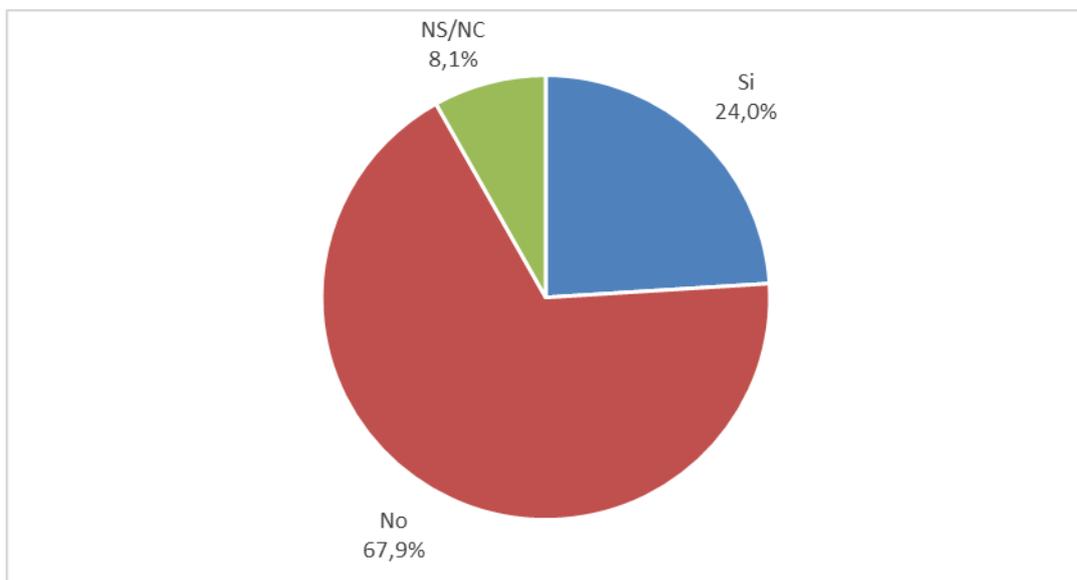
Nivel Educativo	Cantidad	%	Tasa de ocupación
Sin instrucción	117	0.1%	0,7%
Primaria incompleta	1.086	1.3%	4,0%
Primaria completa	14.356	17.4%	54,8%
Secundario incompleto	12.370	15.0%	31,6%
Secundario completo	28.812	34.5%	66,9%
Universitario incompleto	8.885	10.8%	30,0%
Universitario completo	16.962	20.5%	77,9%
Total aglomerado	82.588	100%	40.5%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH

Sin embargo, para los otros niveles educativos se encuentran valores más cercanos al total del aglomerado. Para el grupo que alcanzó el nivel de “Universitario completo” la tasa de ocupación es del 77.9%, una tasa casi del doble que la del aglomerado y también con un valor significativo se encuentran aquellos que alcanzaron el nivel “secundario completo” con una tasa del 66.9% de ocupación.

La mayoría de los asalariados, precisamente el 67.9% tiene un empleo sin un período de finalización, por el contrario el 24% de este grupo manifiesta tener un fin determinado en su contratación, el porcentaje faltante no sabe o no respondió la pregunta en cuestión.

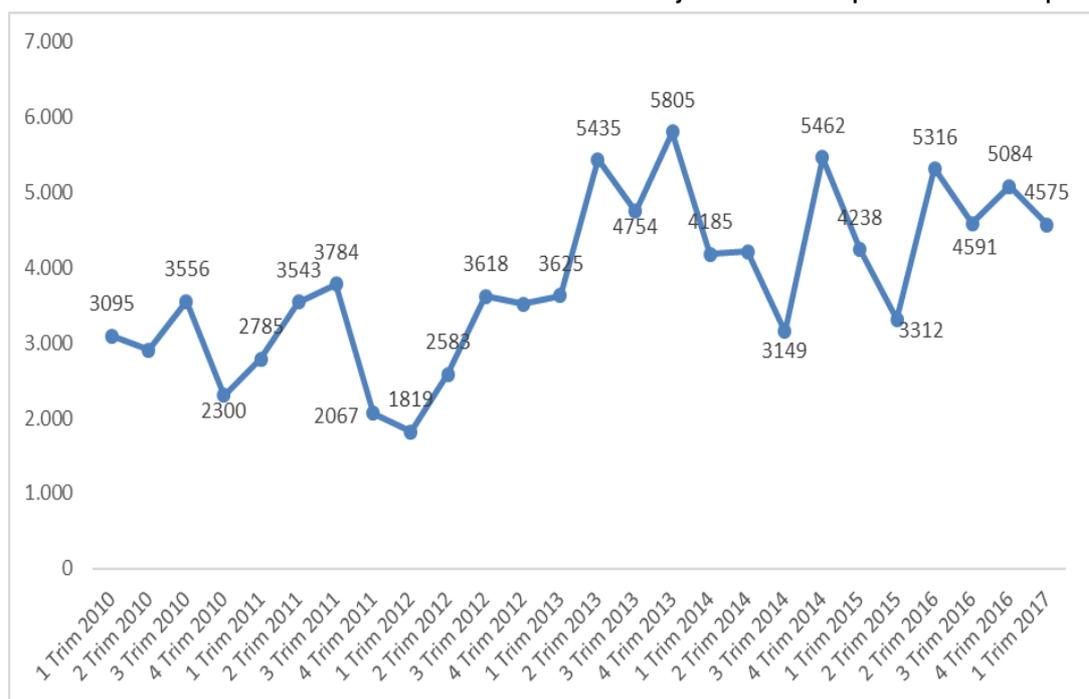
Gráfico XV. Período de finalización de asalariados



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH del 1° trimestre de 2017

En el siguiente gráfico se observa la evolución de los trabajadores con planes de empleo desde el primer trimestre de 2010 hasta el primer trimestre de 2017. Hasta principios de 2013 las personas con planes de empleo no superaron los 4.000 individuos, sin embargo luego de ese período el número creció incluso en algunos casos llegaron a casi 6.000 personas. En el último período analizado, los trabajadores con planes de empleo llegan a 4.575, es decir, un 5,5% de los ocupados.

Gráfico XVI. Evolución de los trabajadores con planes de empleo



Fuente:

Elaboración propia en base a la EPH

Nota: Los períodos 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

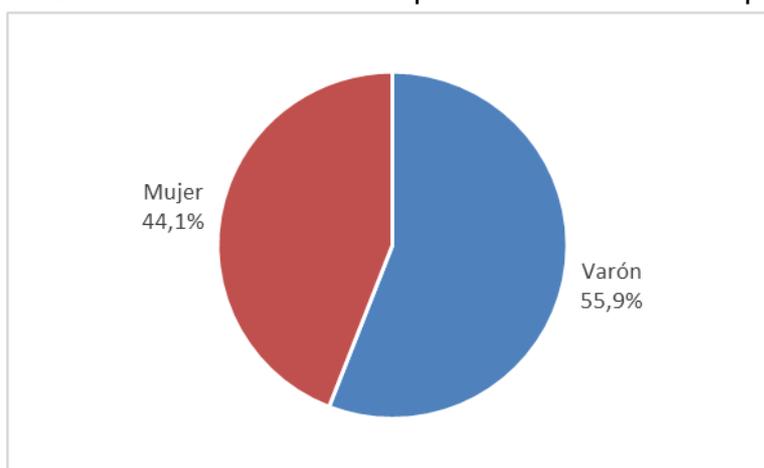
DESCRIPCIÓN DE LOS DESOCUPADOS

La población desocupada se refiere a personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo. Sin embargo, es importante destacar que esta clasificación no incluye otras formas de precariedad laboral, tales como personas que realizan trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, aquellas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, los desocupados que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo, los ocupados en puestos por debajo de la remuneración mínima o en puestos por debajo de su calificación, etc.

En este apartado se analizan ciertos aspectos particulares del grupo de desocupados. Como primera cuestión, se examina la distribución por sexo. Para ello se utiliza la información suministrada por el Gráfico XVII, en donde se observa que más de la mitad (55.9%) de los desocupados son varones y el 44.1% son mujeres.

61

Gráfico XVII. Distribución por sexo de los desocupados



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH del 1° trimestre de 2017

En la tabla 14 se observa el desempleo por género. Se observa que las mujeres tienen un desempleo mayor que los varones. Si bien en cantidad es más alto el número de desempleados varones que de mujeres dentro de cada grupo el desempleo es mayor en las mujeres que en los varones. Para el primer grupo el desempleo es de 5.2% mientras que para el segundo es casi un punto porcentual menor que el desempleo de los varones que asume un valor del 4.8%

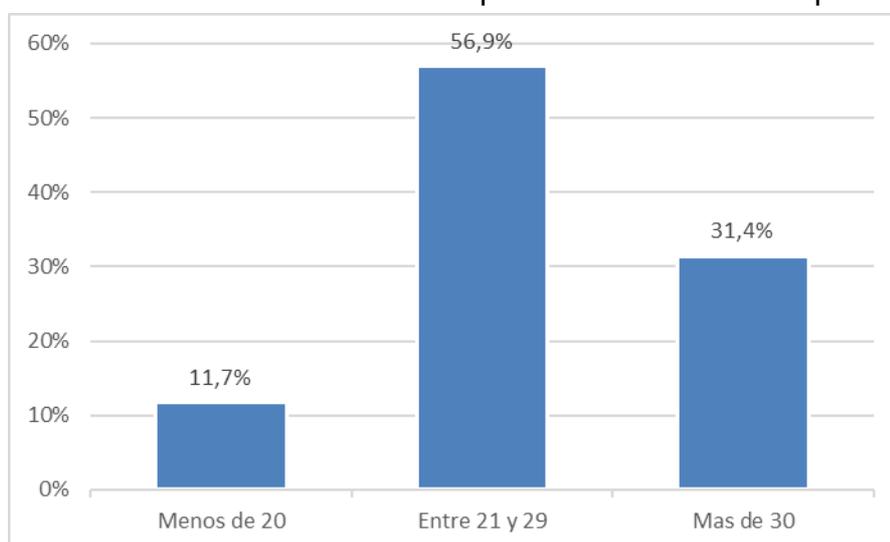
Tabla 14. Desempleo por género

	Cantidad	Tasa de desempleo
Varón	2.304	4.5%
Adultos	1.817	5.2%
Total	4121	4,8%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

A continuación, se observa los desocupados distribuidos por rangos etarios. El intervalo entre los 21 años y los 29 años es el que agrupa el 56.9% de las personas sin trabajo. Luego, el desempleo se reduce para los mayores de 30 años alcanzando el 31.4%. Por último, el 11.7% restante está el grupo de los menores de 20 años.

Gráfico XVIII. Distribución por edad de los desocupados



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH del 1º trimestre de 2017

En la tabla 15 se observa el desempleo por edad. Se observa que los jóvenes se encuentran en una posición más desfavorable. La tasa de desempleo juvenil alcanza el 11.7% casi el doble que del aglomerado. La situación se revierte para los adultos (mayores de 30 años) con una tasa de desempleo más baja del 2.1%. Esto hace presumir que el problema de desempleo de los jóvenes con el paso del tiempo es revertido.

Tabla 15. Desempleo por edad

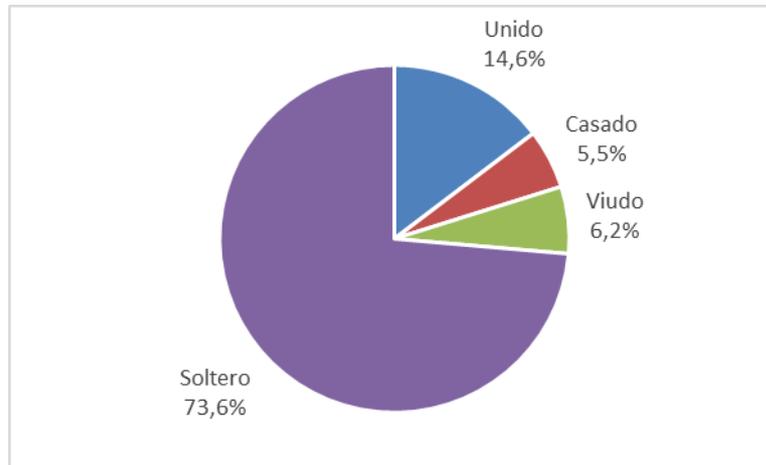
Grupo	Cantidad	Tasa de desempleo
Jóvenes	2826	11,7%
Adultos	1295	2,1%
Total	4121	4,8%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Nota: Se considera jóvenes a los menores de 30 y adultos a los mayores de esa edad.

En el siguiente gráfico se observa la distribución de los desocupados por su estado civil. Aproximadamente tres cuartos de los desocupados están solteros, el resto se distribuye un 14.6% que están unidos, un 6.2% viudos y por último un 5.5% de los casados.

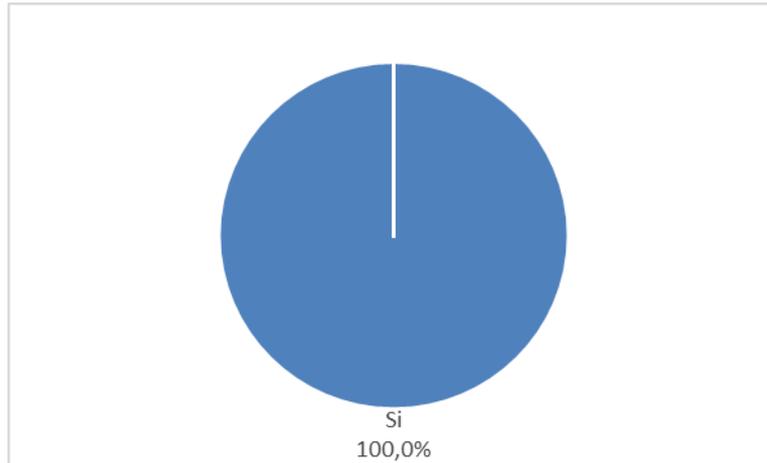
Gráfico XIX. Distribución por estado civil de los desocupados



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH del 1º trimestre de 2017

El total de los desocupados del primer trimestre de 2017 saben leer y escribir, es decir, contienen las mínimas cualificaciones para la obtención de un empleo.

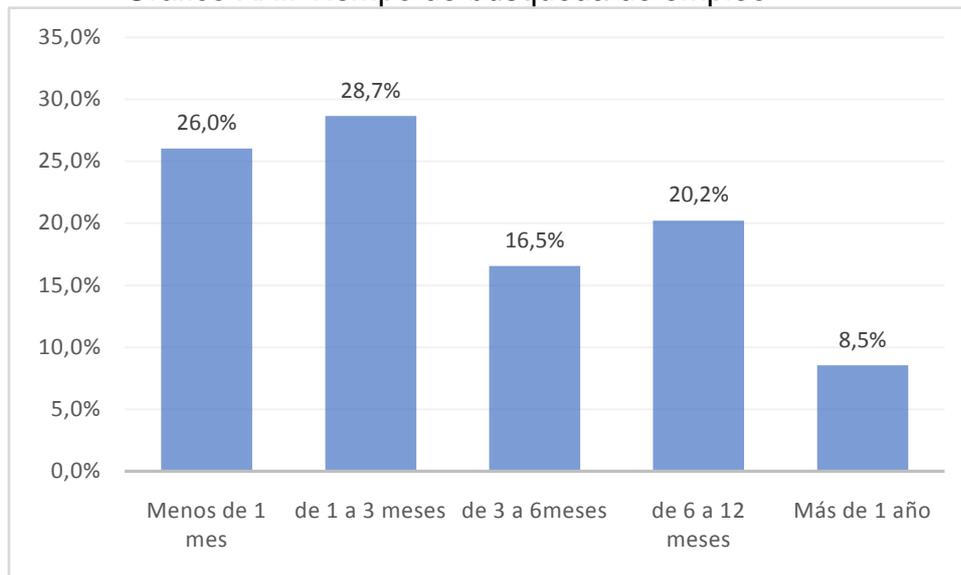
Gráfico XX. Alfabetismo de los desocupados



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH del 1° trimestre de 2017

Se observa que tan solo el 8.5% de los desempleados son estructurales, es decir, que están buscando activamente trabajo hace más de 1 año. Por el otro lado, más de la mitad de los desocupados está en esa situación hace menos de 3 meses, incluso todos los desempleados que están buscando hace menos de 1 mes son menores de 30 años, es decir, iniciando su carrera laboral.

Gráfico XXI. Tiempo de búsqueda de empleo



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

En cuanto al nivel educativo de los desempleados se observa que la mayoría tiene secundario completo o menos. Sin embargo, analizando las tasa de desempleo, los desempleados con secundario incompleto tiene la tasa de desempleo más alta llegando casi a los dos dígitos (9.8%) o casi el doble que la tasa de desempleo de la Ciudad. La participación y tasa de desempleo de los otros estamentos se muestran en la tabla 16.

Tabla 16 Nivel Educativo de los desempleados

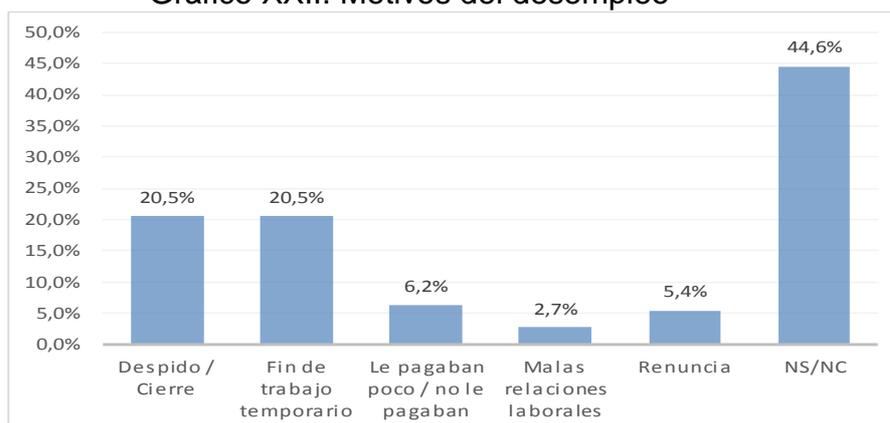
Nivel Educativo	Cantidad	%	Tasa de Desempleo
Primaria completa	458	11,1%	3,1%
Secundaria incompleta	1350	32,8%	9,8%
Secundario completo	1553	37,7%	5,1%
Universitario incompleto	446	10,8%	4,8%
Universitario completo	314	7,6%	1,8%
Total	4121	100%	4.8%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

El grupo con mayor nivel de estudio, universitario o superior completo presenta la menor participación en el total de desempleados y la menor tasa de desempleo, con tan solo 1.8%. Podría ser un indicio que a mayor nivel educativo alcanzando menor desempleo.

En el Gráfico XXII se muestran los motivos de desempleo que los principales motivos fueron el cierre/despido y el fin de trabajo temporario mientras que tan solo 6.2% se encuentra desempleado porque le pagaban poco o no le pagaban y el 5.4% por renuncia. Casi la mitad (44%) no contestó o no supo el motivo de su desempleo. Para el caso de los desempleados estructurales aquellos que están hace más de un año, los motivos del desempleo se concentran en el despido/cierre y en el fin del trabajo temporario o de la relacional contractual.

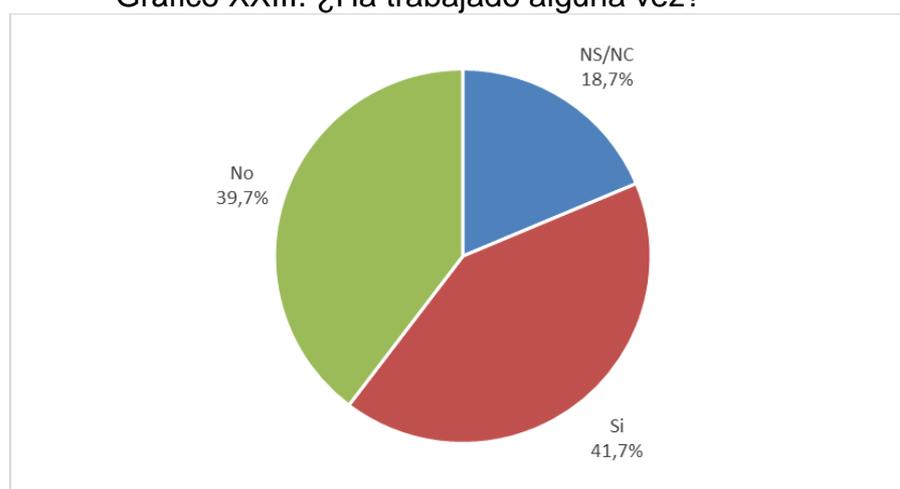
Gráfico XXII. Motivos del desempleo



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

El 39.7% de los desempleados (1.634 personas) aún no inició su carrera laboral, es decir, no cuenta con experiencia ya que nunca trabajó. Por el contrario, el 41.7% contestó que sí tuvo alguna experiencia anterior. El 18.7% no supo contestar o no contestó.

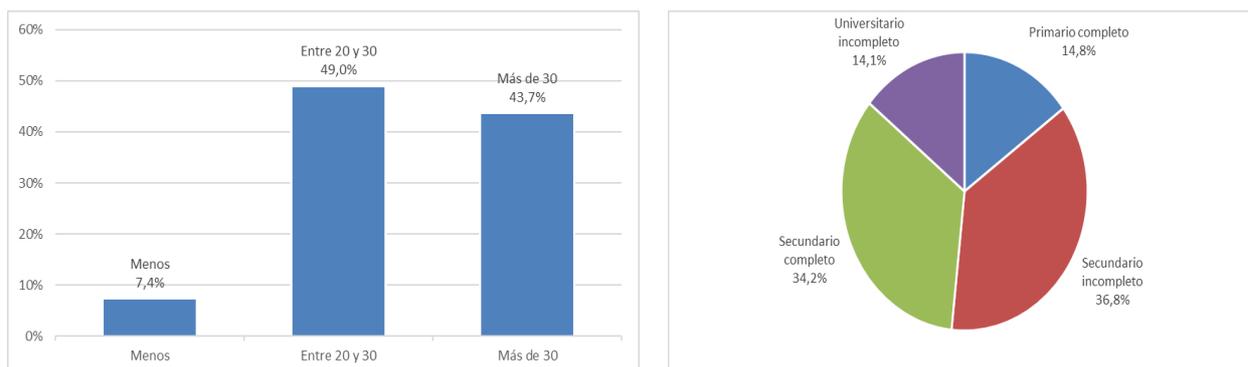
Gráfico XXIII. ¿Ha trabajado alguna vez?



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Analizando este grupo, es llamativo que el 43.7% tiene más de 30 años por lo cual representa una gran cantidad de años en los cuales no pudo o no quiso realizar alguna experiencia laboral. En cuanto al nivel educativo se encuentra repartido entre los distintos niveles educativos salvo el universitario completo que no registró desempleados sin experiencias.

Gráfico XXIV. Edad y nivel educativo de los desempleados que nunca trabajaron



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

67

La forma más difundida de buscar trabajo es a través de consultas a parientes y amigos. El 76.05% hace dicha estrategia. Luego el 71.24% manda curriculums vitae y un 70.61% se anotó en bolsas, listas y planes de empleo.

En contraposición se encuentra poner carteles en negocios o consultar en barrios como así también es bajo el número de desempleados que piensan hacer algo por su cuenta, solo el 7.86%. Esto último hace reflexionar sobre la política local de emprendedurismo.

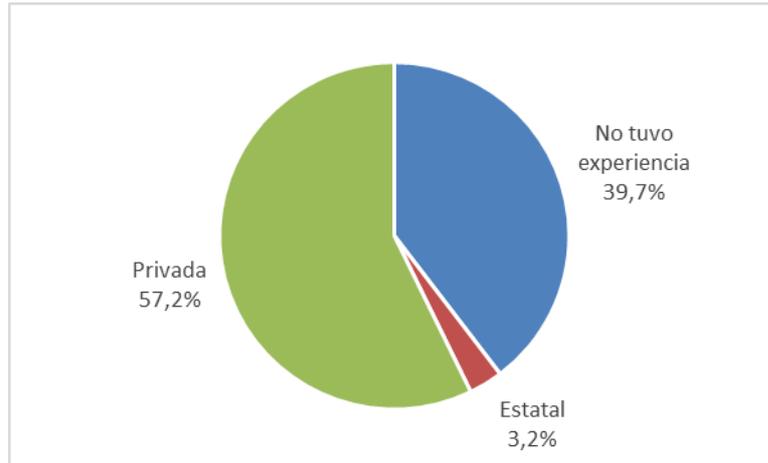
Tabla 17 ¿Cómo busca trabajo?

Tipo de búsqueda	%
Consultó a parientes y amigos	76,05%
Mando CV	71,24%
Se anotó en bolsas, listas, planes de empleo	70,61%
Se presentó en establecimientos	68,14%
Hizo contactos/entrevistas	38,24%
Hizo algo para ponerse por su cuenta	7,86%
Puso carteles en negocios, consultó en el barrio	5,48%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

En el gráfico que se presenta a continuación se muestra el tipo de establecimiento de su última ocupación. Como era de esperar, el sector privado es el que más expulsó a los actuales desempleados. El 57.2% del grupo tuvo su última experiencia en el sector privado contra el 3.2% cuya experiencia fue una institución pública.

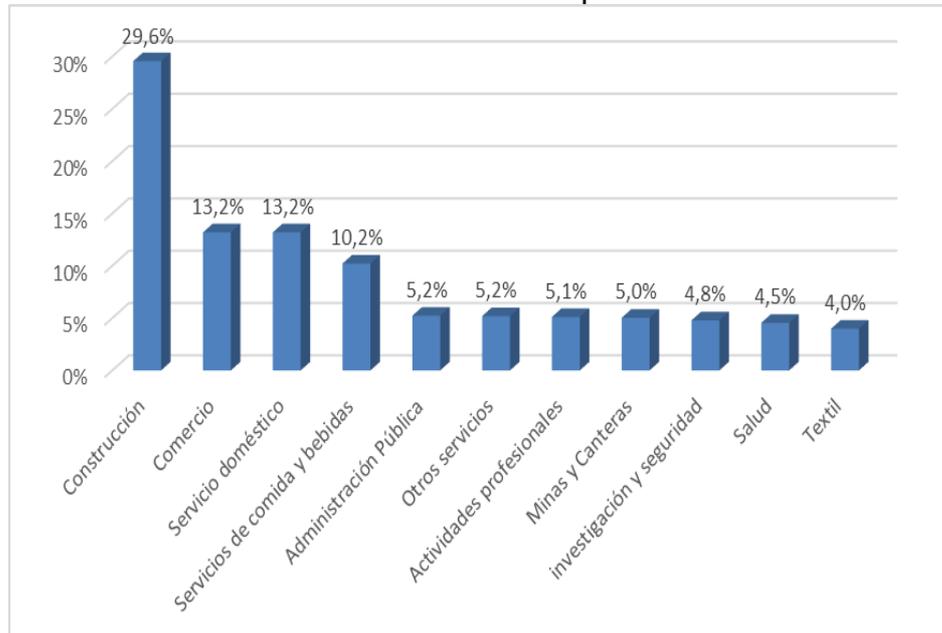
Gráfico XXV. Tipo de establecimiento de la ocupación anterior



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Continuando con el análisis de la última ocupación, se desprende que el sector económico que más expulsó a los desocupados actuales, es el sector construcción. El 29.6% perteneció a dicho sector, luego en porcentajes iguales le siguen el comercio y el servicio doméstico (13.2%). Los siguientes sectores se observan el gráfico XXVI.

Gráfico XXVI. Sector económico de la ocupación anterior



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Otro resultado llamativo es que los desocupados actuales que tuvieron una ocupación anterior no llegaron a trabajar un año, el 96.9% trabajó menos de un año en su última experiencia laboral. Dicho resultado se observa en el Gráfico XXVII.

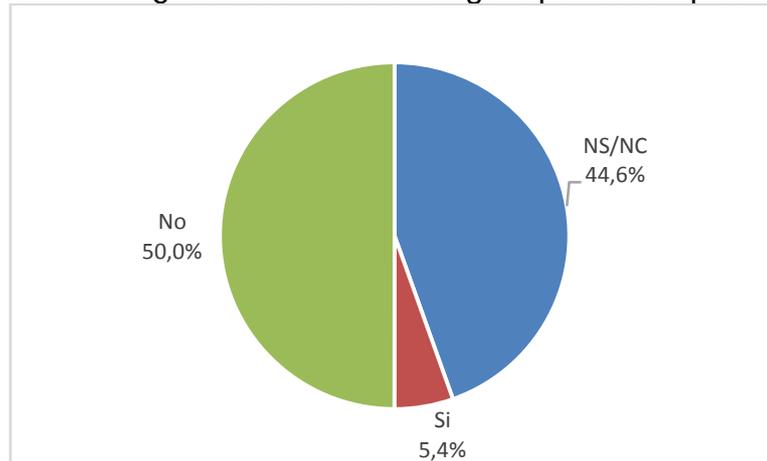
Gráfico XXVII. Años trabajados en la ocupación anterior



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

La mitad de los desempleados del período analizado no está cobrando seguro por desempleo y otro 44.6% no contestó o no sabe si cobra un seguro por desempleo. Solo el 5.4% manifestó afirmativamente que cobra un plan de empleo.

Gráfico XXVIII. ¿Está cobrando un seguro por desempleo?



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

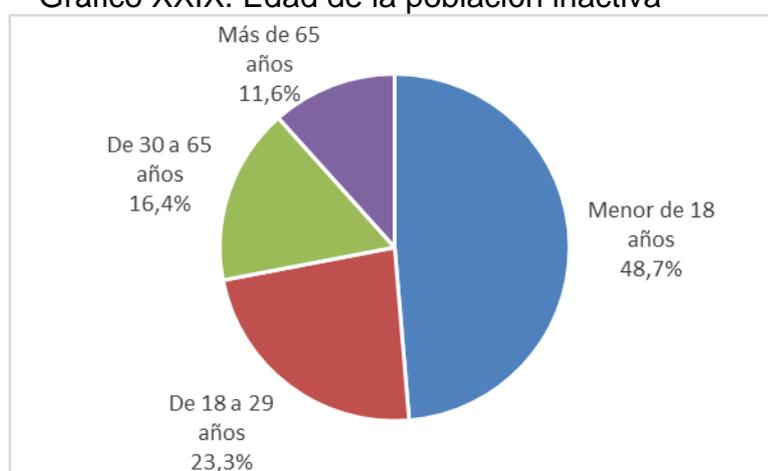
DESCRIPCIÓN DE LOS INACTIVOS

Si bien la población inactiva (aquella que no tiene ni busca trabajo) no corresponde al mercado laboral, es importante analizarla ya que puede desprender cuestiones importantes sobre los recursos que no están siendo utilizados en los procesos de producción, principalmente en la franja etaria laboral (de 18 a 65 años).

Como se mencionó anteriormente la población inactiva representa el 57.5% de la población total del período analizado para el aglomerado La Rioja. De esa proporción existe casi un 40% (unas 46 mil personas) en edad de trabajar y de los cuales el 23.3% son jóvenes entre 18 y 29 años.

70

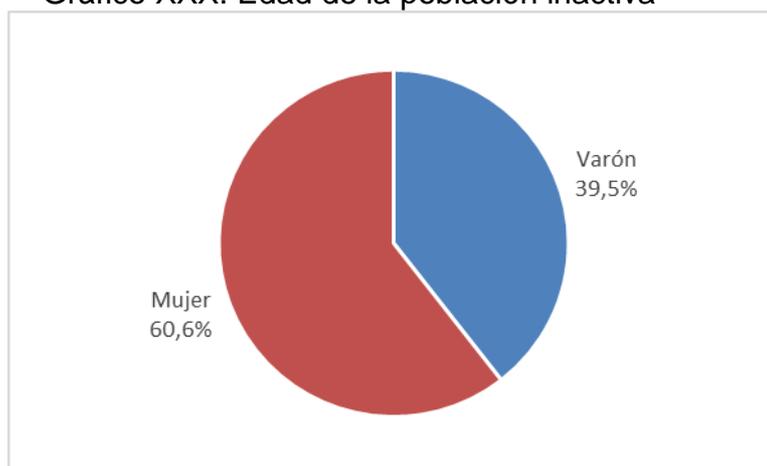
Gráfico XXIX. Edad de la población inactiva



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Considerando el género de la población inactiva, se observa en el siguiente gráfico que mayormente son mujeres, precisamente el 60.6% son mujeres y el 39.5% son varones.

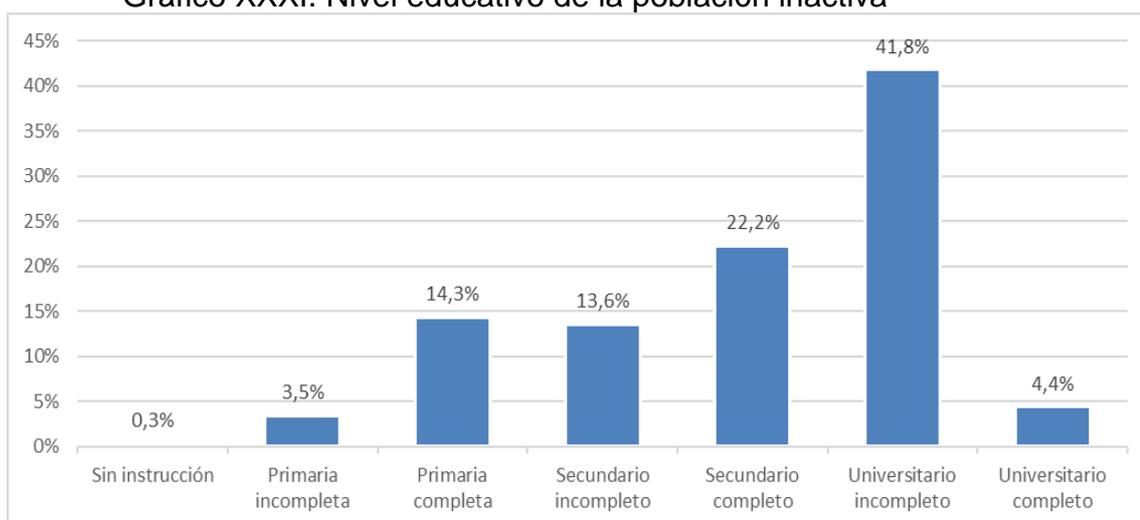
Gráfico XXX. Edad de la población inactiva



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Tomando en cuenta la población inactiva entre 18 y 65 años se observa que un poco más del 40% tiene el nivel universitario incompleto, luego siguen las personas con secundario incompleto.

Gráfico XXXI. Nivel educativo de la población inactiva



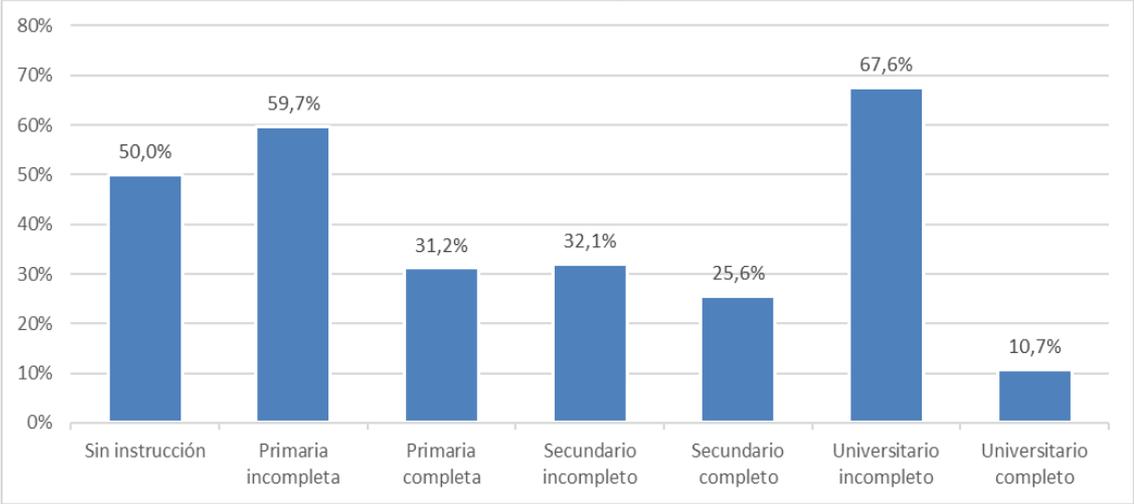
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Nota: Se tomó la franja etaria entre 18 y 65 años.

Sin embargo, es necesario conocer la tasa de inactividad por nivel educativo que se observa en el siguiente gráfico. Nuevamente el grupo que se encuentra con un nivel de universitario incompleto es la que mayor inactividad tiene, una tasa del 67.6%, esto puede explicarse ya que incluye a la franja de los estudiantes universitarios que si bien no están siendo parte de la fuerza laboral en un futuro si lo estarán.

Ahora bien, para los niveles de educación inferiores, tanto los sin instrucción o los de primaria incompleta, tasa de inactividad es superior o igual a 50%. Por el contrario, en el otro extremo se encuentran los que tienen universitario completo que tan solo existe una inactividad del 10.7% de esa población.

Gráfico XXXII. Tasa de inactividad por nivel educativo

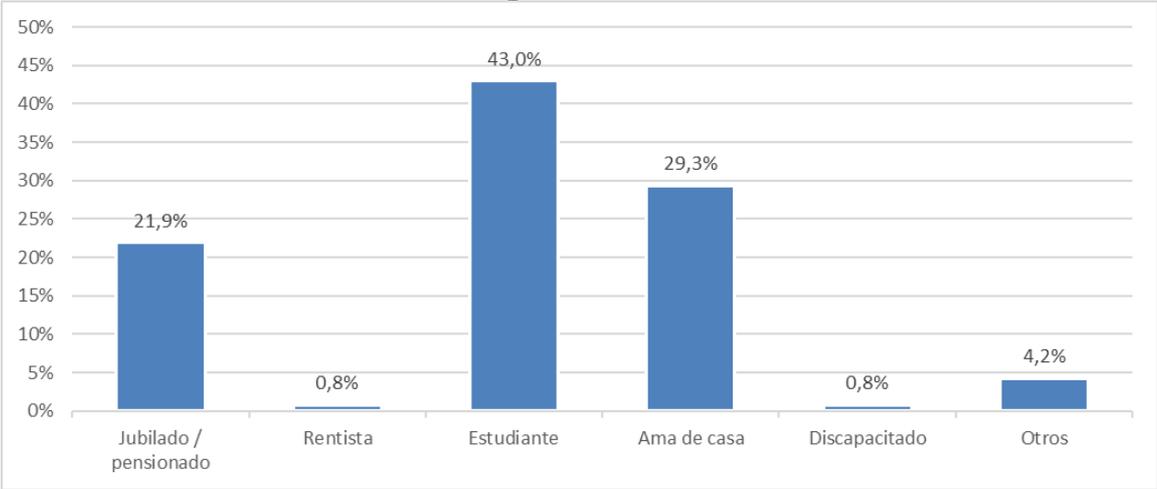


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Nota: Se tomó la franja etaria entre 18 y 65 años

En cuanto a la categoría de la inactividad se observa a continuación, en donde se desprende que el 43% de los inactivos entre 18 y 65 años son estudiantes, el 29.3% son amas de casa y en tercer lugar con el 21.9% los jubilados o pensionados. Los rentistas y discapacitados no llegan al 1% de la población.

Gráfico XXXIII. Categoría de inactividad

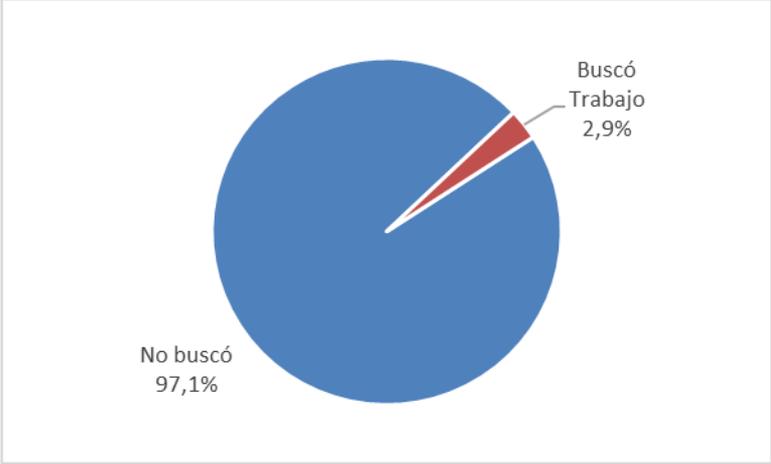


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Nota: Se tomó la franja etaria entre 18 y 65 años

En cuanto a si el grupo de inactivos entre 18 y 65 años siempre fue parte de la población inactiva se les consultó si anteriormente (últimos 30 días) buscaron o tuvieron un trabajo. Tan solo un 2.9% manifestó haberlo hecho formando en su momento parte de la población activa.

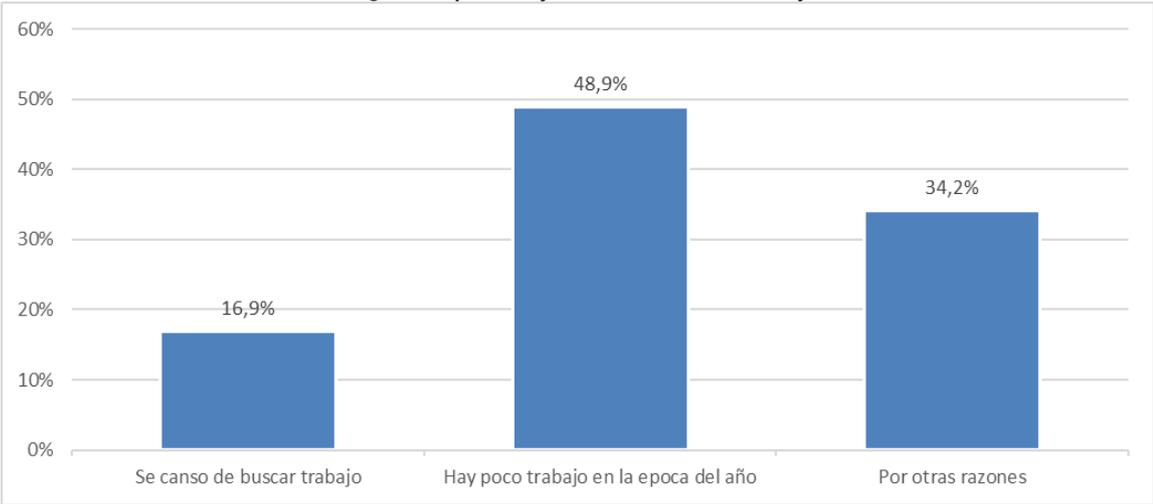
Gráfico XXXIV. ¿Buscó trabajo anteriormente?



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017
Nota: Se tomó la franja etaria entre 18 y 65 años

Del grupo de personas que buscó trabajo en los últimos 30 días, casi la mitad dejó de hacerlo porque consideran que hay poco trabajo. El 16.9% porque se cansó de buscar trabajo, es decir, 228 personas conformarían parte del grupo de trabajadores que se encuentran desalentados y el 34.2% no buscó por otras razones.

Gráfico XXXV. ¿Por qué dejó de buscar trabajo?



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017
Nota: Se tomó la franja etaria entre 18 y 65 años

EMPLEO POR GÉNERO

En esta sección se describe las principales variables del mercado laboral desagregadas por género. Como se observa en la tabla 18 en número de personas son más los varones que las mujeres tanto en el grupo de los ocupados como en el grupo de los desocupados. Así también a nivel de indicadores existe un sesgo a favor del género masculino. En cuanto a la tasa de actividad la de varones es del 50.2% y la de las mujeres es del 34.6% mientras que en la tasa de desempleo es superior para las mujeres. Para este grupo el desempleo es del 5.2% mientras que para los varones el desempleo llega al 4.5%.

74

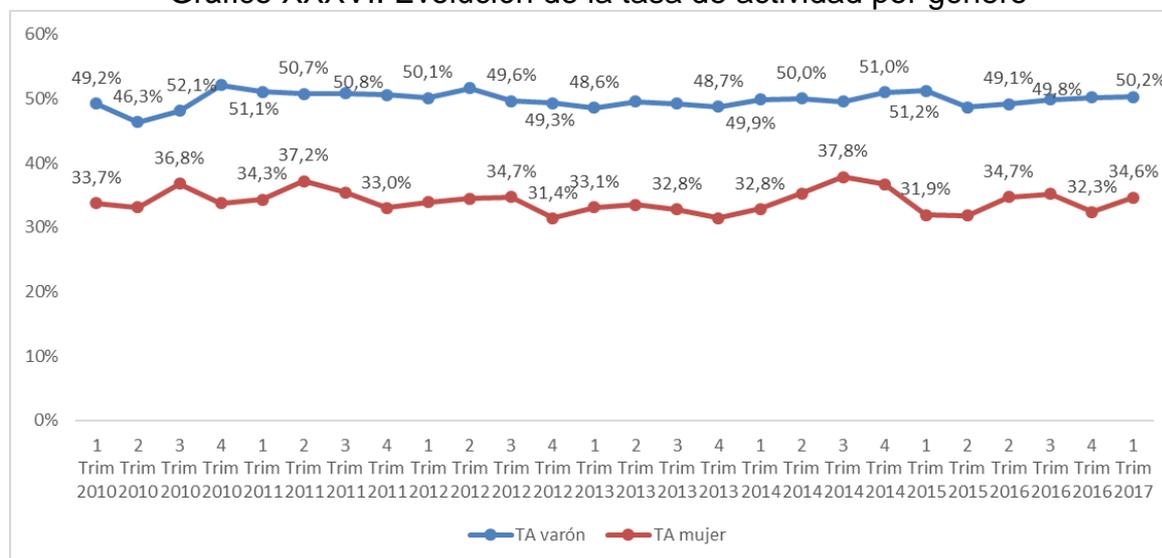
Tabla 18. Principales indicadores laborales por género

Género	Ocupados	Desocupados	Tasa de actividad	Tasa de desempleo
Varón	49.455	2.304	50,20%	4,50%
Mujer	33.133	1.817	34,60%	5,20%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Analizando la tendencia para los períodos anteriores se observa el mismo patrón, que los indicadores laborales para los varones son mejores que el de las mujeres. En el gráfico siguiente se muestra la evolución de la tasa de actividad donde la de los varones es superior en todo el período por más de 10 puntos porcentuales incluso en algunos casos se aproxima a 20 puntos porcentuales.

Gráfico XXXVI. Evolución de la tasa de actividad por género

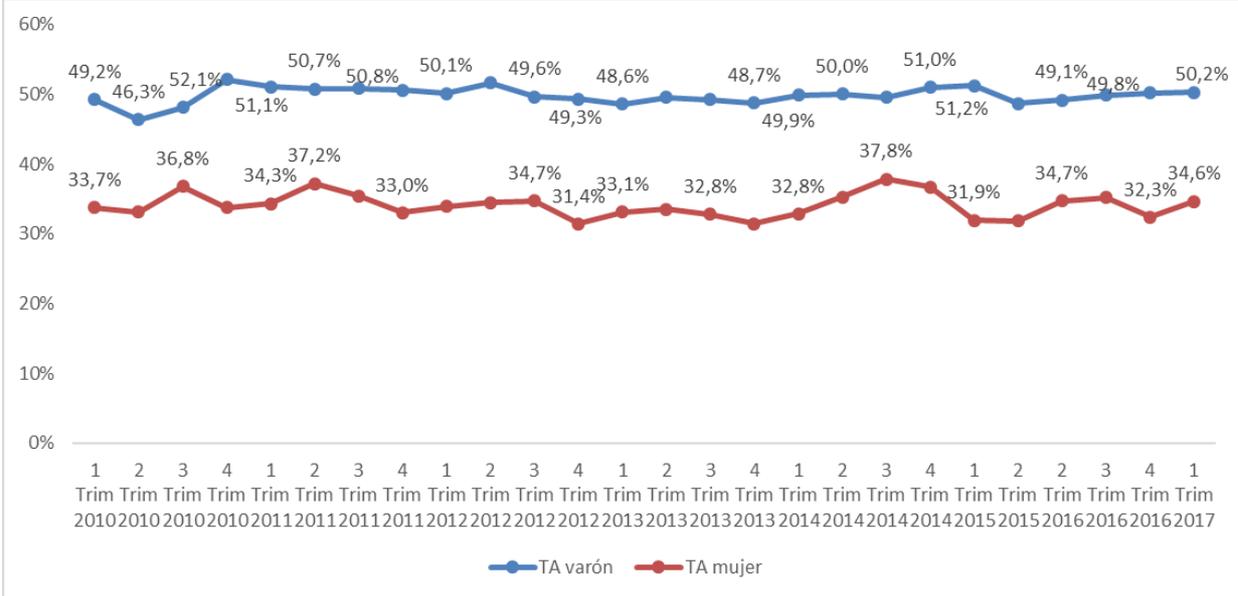


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH

Nota: Los períodos 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

La tasa de ocupación muestra la misma tendencia que la tasa de actividad, en todo el período analizado siempre es superior para los varones que para las mujeres incluso en algunos trimestres la brecha se amplía a casi 20 puntos porcentuales.

Gráfico XXXVII. Evolución de la tasa de ocupación por género

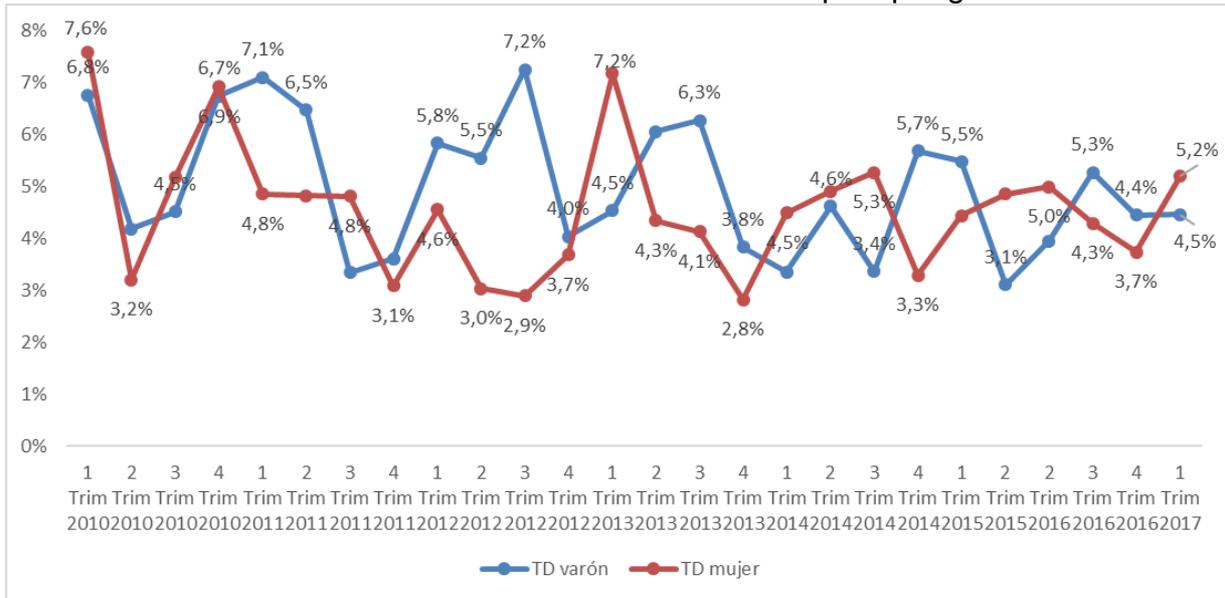


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH

Nota: Los períodos 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

En cuanto a la tasa de desempleo, la tendencia no es tan clara, en algunos períodos la tasa fue superior para los varones mientras que para otros la tasa fue superior para las mujeres. Incluso en algunos momentos la tasa de desempleo de los varones triplicaba al desempleo de las mujeres. Debido a que la tasa de actividad permaneció relativamente constante hace concluir que la situación de las mujeres fue mejor en algunos trimestres del período analizado.

Gráfico XXXVIII. Evolución de la tasa de desempleo por género

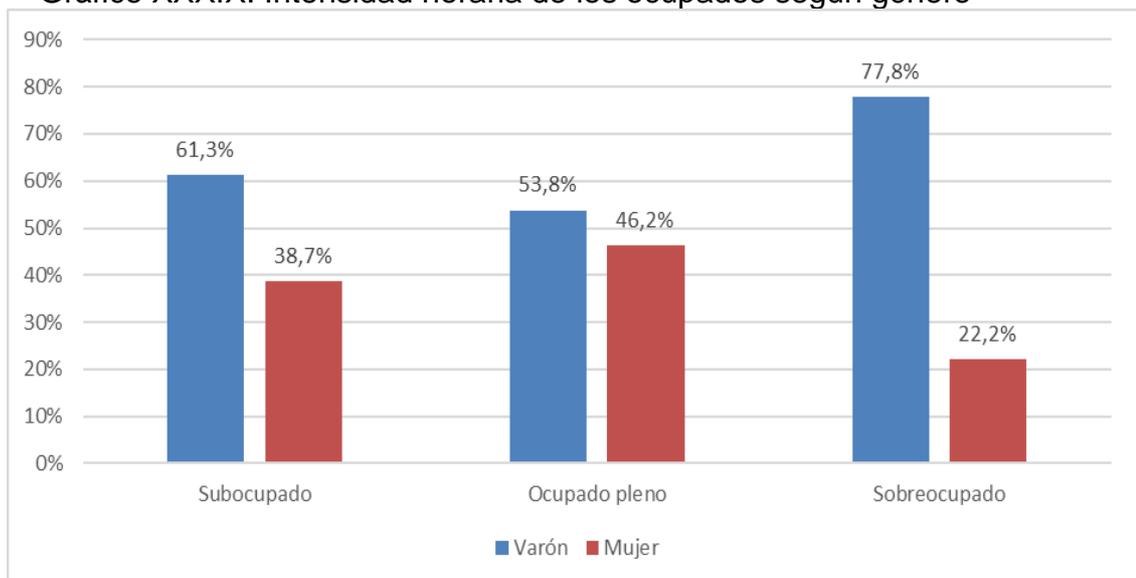


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH

Nota: Los períodos 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

La diferencia entre los género,s se observa en la intensidad que tienen los ocupados. Si bien los que son plenos (aquellos que trabajan entre 35 y 45 horas semanales) tienen la mayor simetría en los otros dos grupos la diferencia es marcada. En el caso de los subocupados el 61,3% son varones y el 38,7% son mujeres mientras que en los sobreocupados la brecha se amplía llegando al 77,8% de varones y el 22,2% de mujeres.

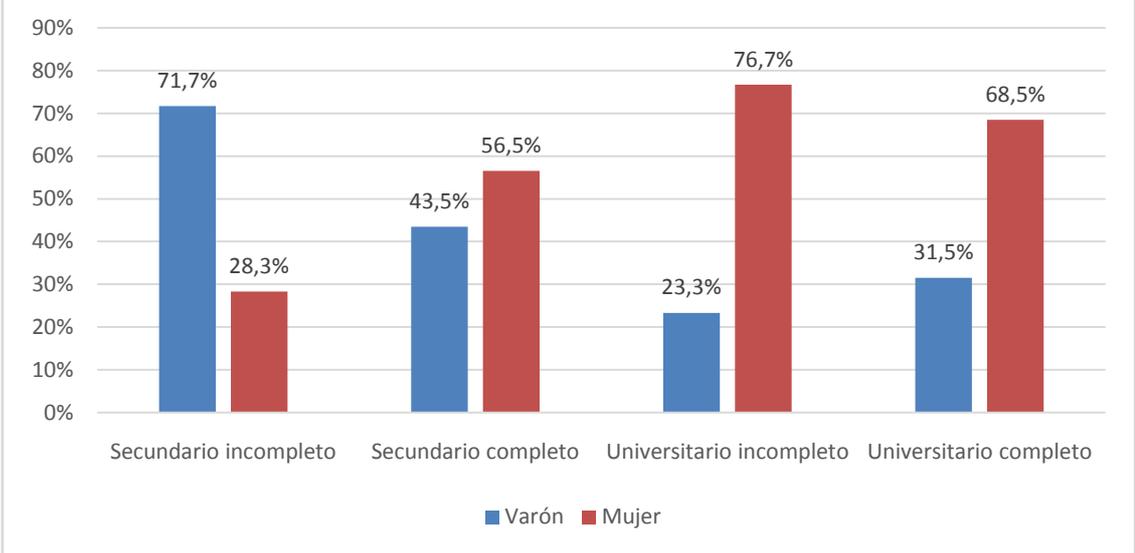
Gráfico XXXIX. Intensidad horaria de los ocupados según género



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Analizando el grupo de los desocupados por género se encuentra que para, salvo los que alcanzaron el nivel de secundario completo, el número de desocupados es mayor para las mujeres que para los varones. Incluso en los desocupados con universitario incompleto el 76.7% son mujeres.

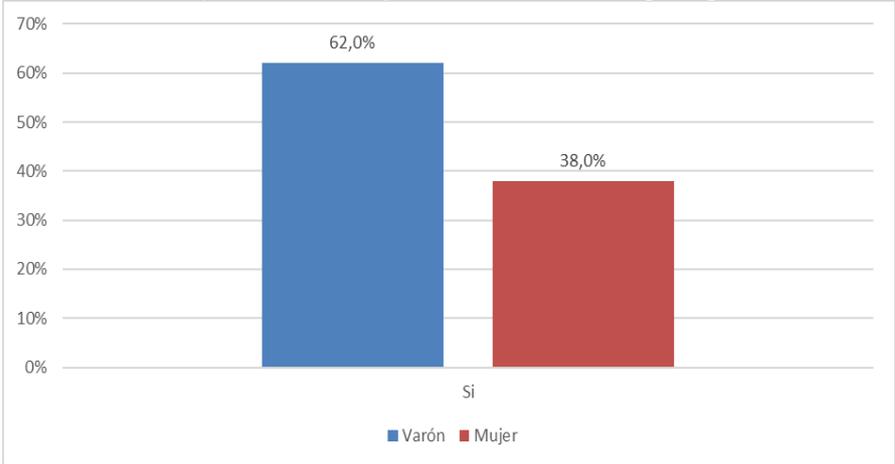
Gráfico XL. Nivel educativo de los desocupados según género



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

En el gráfico XLI se observa la distribución por género de la intención de trabajar más horas de la que habitualmente realiza. Se desprende que el 62% de los que quieren trabajar más horas son varones y el 38% restante son mujeres.

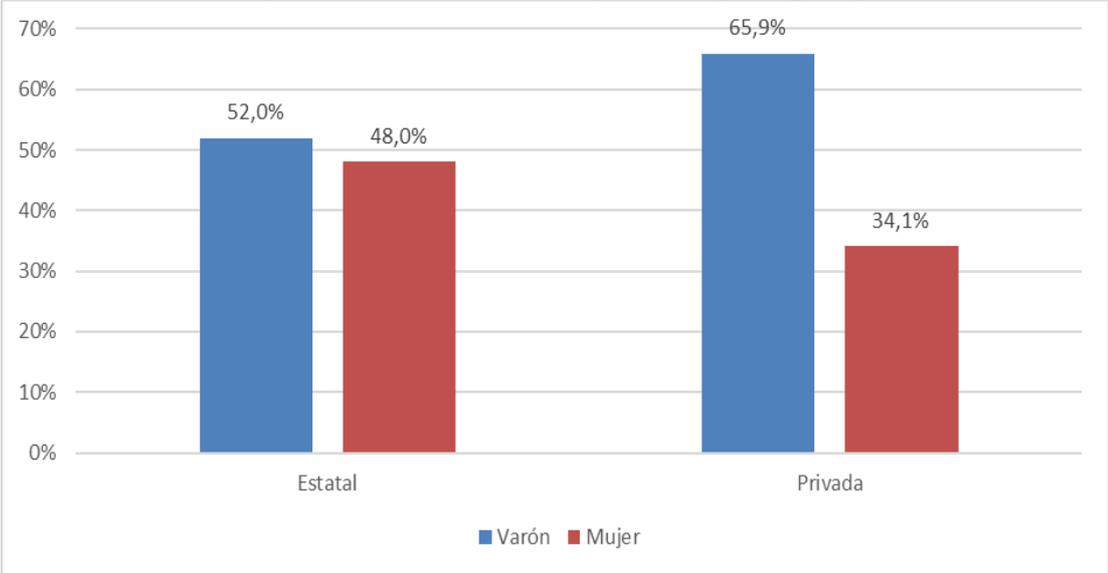
Gráfico XLII. ¿Buscó trabajar más horas? según género



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

A continuación, se observa el tipo de institución en la que trabajan los ocupados y su distribución por género. Para el caso de las instituciones estatales o públicas existe prácticamente equidad de género. El 52% son varones y el 48% son mujeres pero para las instituciones privadas existe un sesgo para absorber varones, el 65.9% son de este grupo y tan solo el 34.1% son mujeres.

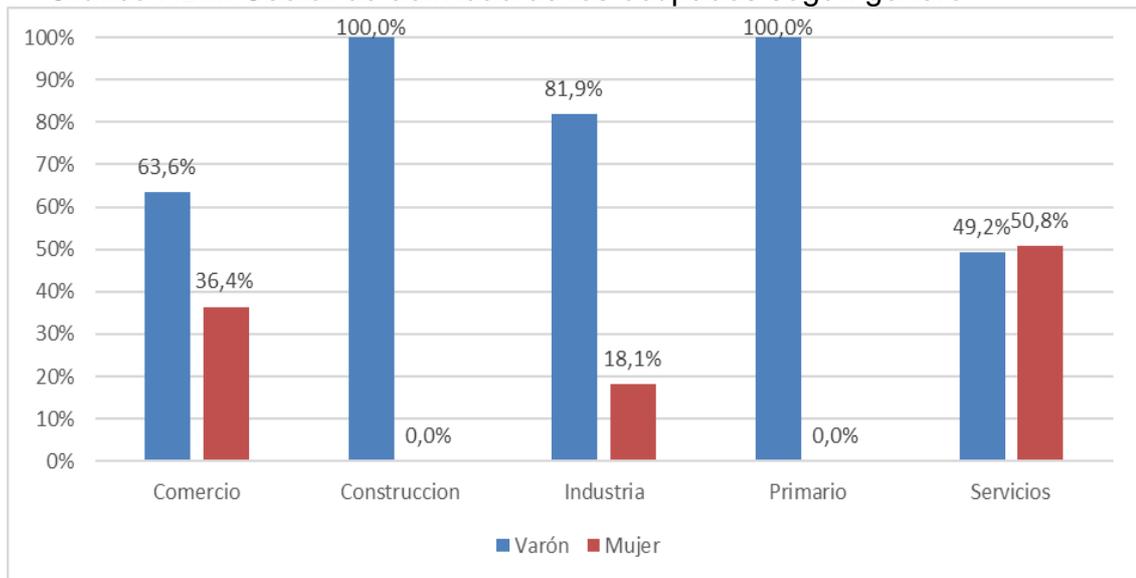
Gráfico XLII. Tipo de institución en la que trabaja según género



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Respecto al sector de actividad de los ocupados se puede observar en el gráfico XLIII que el sector servicios presenta una equidad de género en la absorción de mano de obra que no se observa en los otros sectores. En el comercio el 63.6% de los trabajadores son varones y en la industria el porcentaje sube al 81.9%. Incluso los sectores de construcción y primario no se detectaron casos de mujeres.

Gráfico XLIII. Sector de actividad de los ocupados según género



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

EMPLEO POR EDAD

En esta sección se analiza los indicadores laborales por edad. Se considerará jóvenes a aquellas personas comprendidas entre los 18 y 29 años y adultos a las personas comprendidas entre los 30 y 65 años.

En la tabla 19 se observan los principales indicadores laborales por edad. De su análisis se desprende que la tasa de desempleo es casi 10 puntos porcentuales mayor en los jóvenes que en los adultos, incluso en cantidades de personas el valor es mayor siendo el grupo de los jóvenes de menor tamaño que el de los adultos. También es notable la diferencia entre las distintas tasas de actividad mientras que en la de los adultos llega al 77,1% en la de los jóvenes es un poco más que la mitad, 43,5%.

80

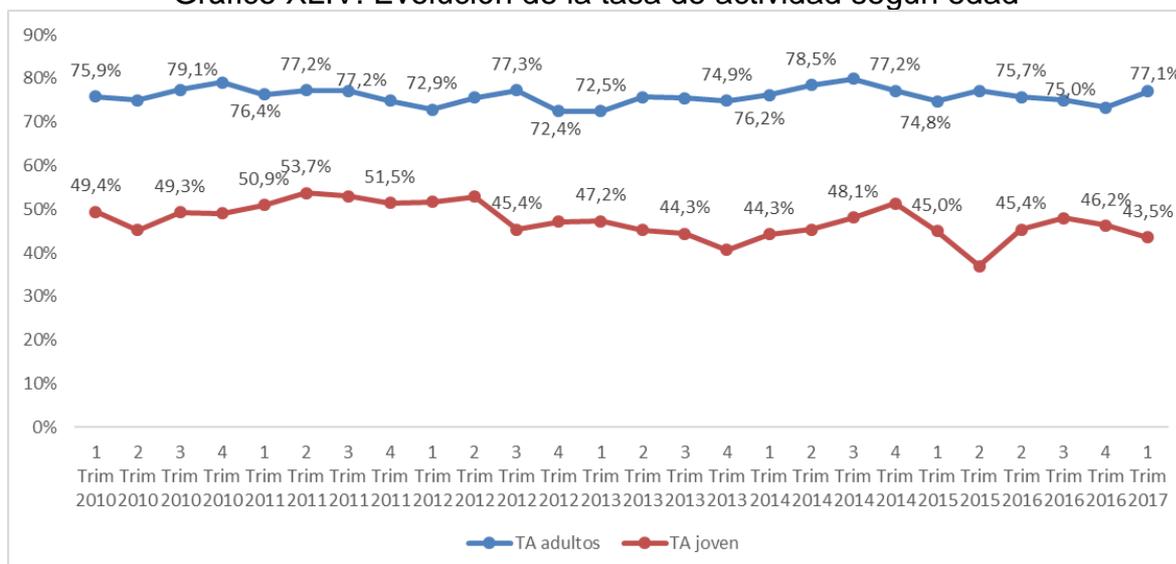
Tabla 19. Principales indicadores laborales por edad

Género	Ocupados	Desocupados	Tasa de actividad	Tasa de desempleo
Joven	18.373	2.701	43,5%	12,8%
Adulto	63.478	1.295	77,1%	2,0%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

En cuanto a la evolución de la tasa de actividad se observa en el siguiente gráfico que tan para los jóvenes como para los adultos se mantuvo relativamente estable, sin embargo, siempre la de los adultos fue superior a la de los jóvenes en algunos períodos supera el 30% de diferencia.

Gráfico XLIV. Evolución de la tasa de actividad según edad

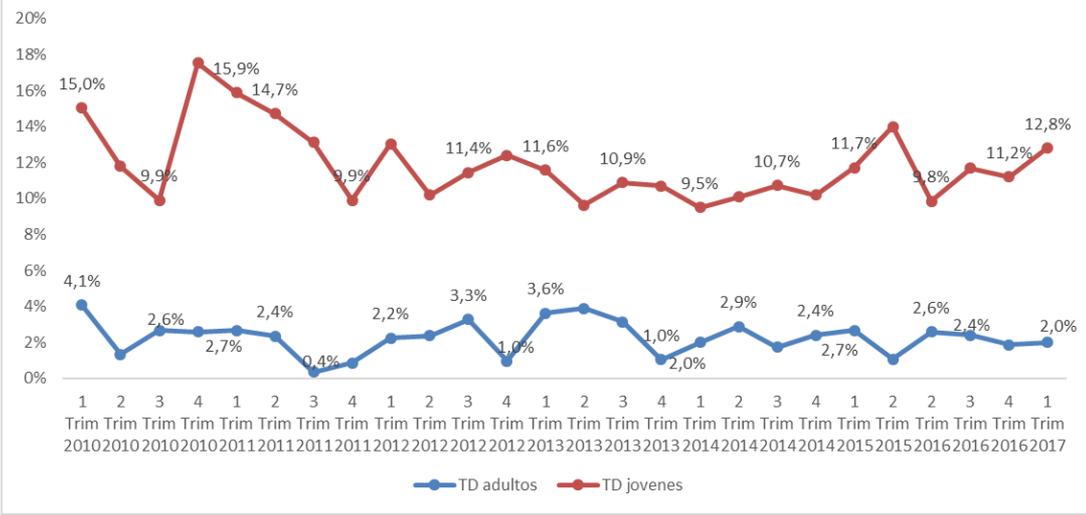


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH

Nota: Los períodos 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

La evolución de la tasa de desempleo muestra la misma tendencia que la tasa de actividad en el sentido que siempre fue peor para los jóvenes que para los adultos. Si bien este grupo generalmente se encuentra en el pleno empleo (tasas de desempleo inferiores al 3% suelen indicar solo desempleo friccional), la tasa de desempleo juvenil siempre rondó los 2 dígitos.

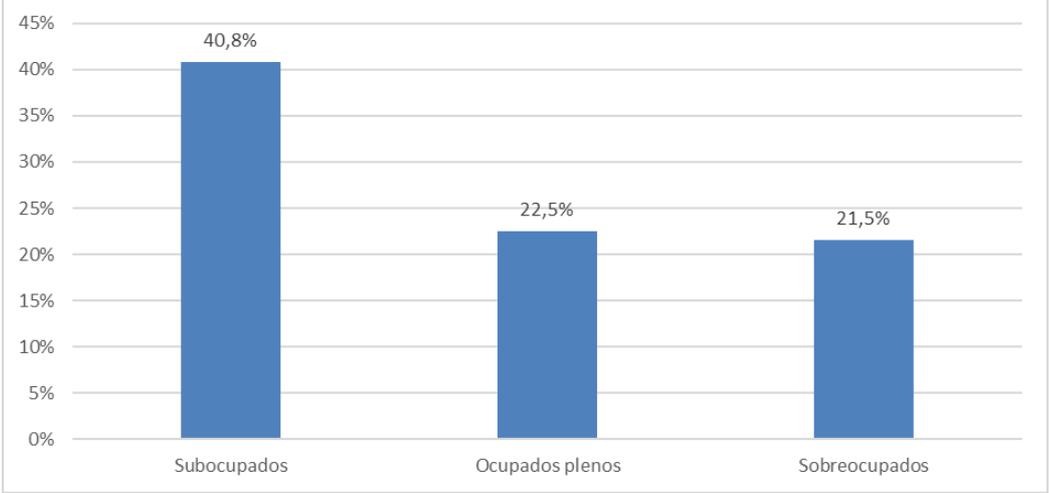
Gráfico XLV. Evolución de la tasa de desempleo según edad



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH
 Nota: Los periodos 3º trimestre de 2015, 4º trimestre de 2015 y 1º trimestre de 2016 no fueron relevados por INDEC por lo que no se cuenta con el valor de dicho período.

En el siguiente gráfico se muestra la proporción de jóvenes según su intensidad horaria. Se observa que el 40.8% de los subocupados son jóvenes, mientras que esa proporción se reduce al 22.5% para los ocupados plenos y 21.5% para los sobreocupados.

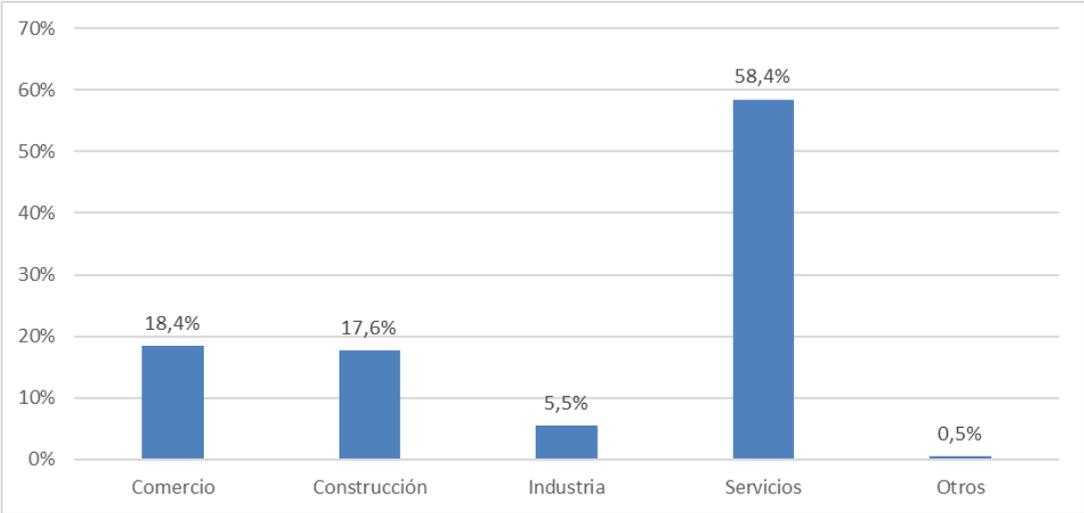
Gráfico XLVI. Proporción de jóvenes según su intensidad horaria



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Los jóvenes en su mayoría trabajan en el sector servicios, alrededor del 58% de los cuales el 40% pertenecen a la administración pública, en menor importancia se encuentran los jóvenes que trabajan en el comercio (18.4%) y en la construcción (17.6%). Tan solo un 5.5% de los jóvenes se dedica a actividades industriales.

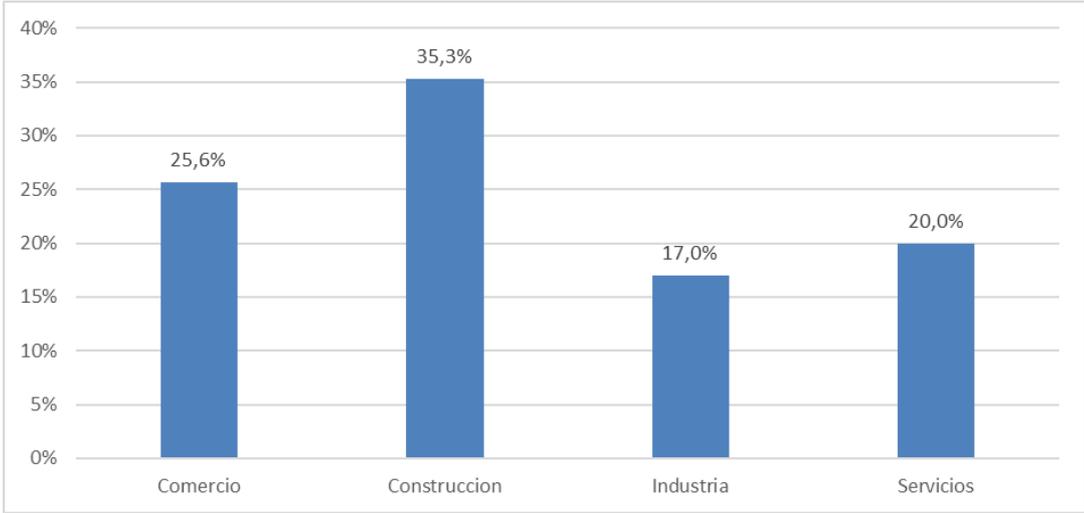
Gráfico XLVII. Sectores económicos donde trabajan los jóvenes



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

Analizando la proporción de jóvenes en cada sector económico se observa en el siguiente gráfico que el sector que más absorbe este grupo etario es la construcción, el 35.3% de sus ocupados son de este grupo etario, luego le siguen el comercio 25.6% y los servicios con el 20%.

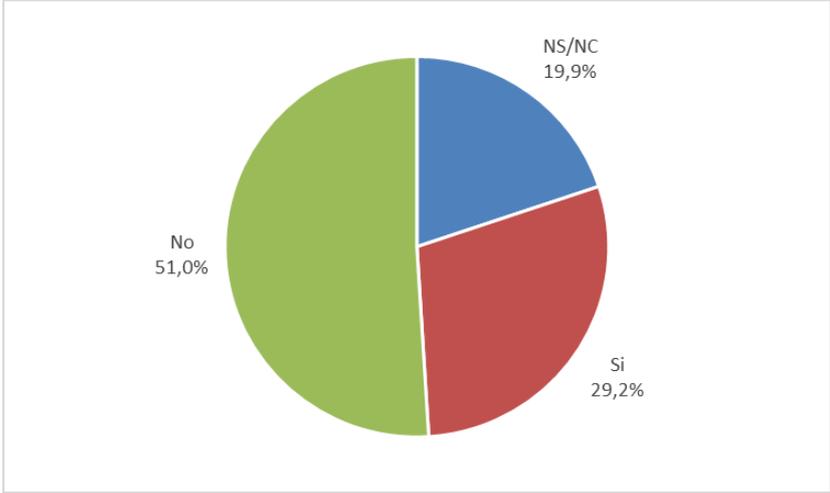
Gráfico XLVIII. Proporción de jóvenes ocupados por sector económico



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

A continuación, se muestra la proporción de jóvenes que le realizan descuentos jubilatorios, tan solo el 29.2% respondió que si le hacen, pero un 51% contesto lo contrario. Dicha información se muestra en el gráfico XLIX.

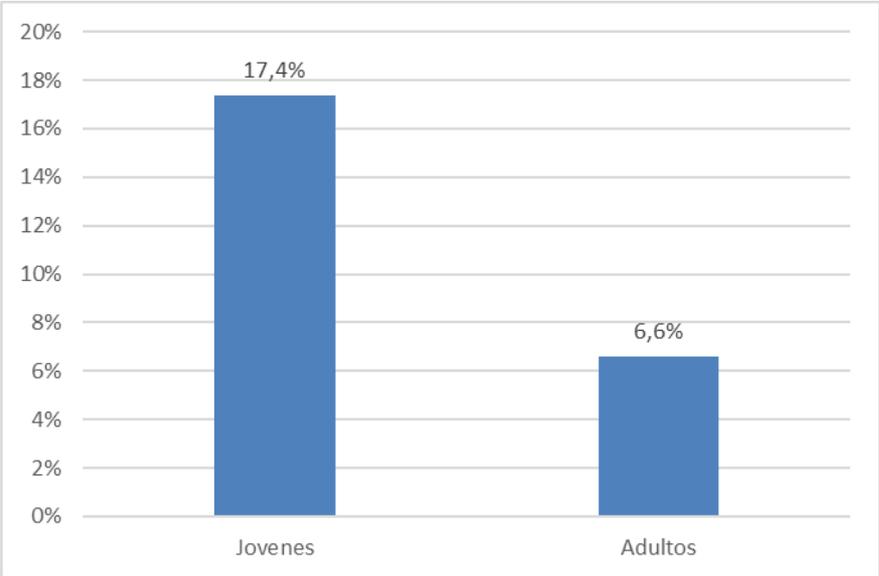
Gráfico XLIX. Recibe descuentos jubilatorios - Jóvenes



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

En cuanto al deseo de cambiarse de trabajo ya sea porque el actual no es de su gusto o las condiciones laborales no son las esperadas, el 17.4% de los jóvenes manifestó tener intenciones de buscarse un nuevo trabajo mientras que para los adultos ese porcentaje se redujo al 6.6%.

Gráfico L. ¿Desea conseguir otro trabajo?



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH 1º Trimestre 2017

1.3 Síntesis

- En el primer trimestre de 2017, la tasa de desempleo del aglomerado La Rioja fue del 4.8%, 0.6 puntos porcentuales por encima del período anterior
- La tasa de actividad mejoró en los últimos relevamientos pasados de 41% al 42.5% entre el 4° trimestre del 2016 al 1° trimestre de 2017.
- El aglomerado La Rioja tiene una tasa de desempleo de casi la mitad de la tasa de desempleo nacional que asume el valor de 9.2%
- El mercado laboral del aglomerado La Rioja ha mejorado en los últimos 10 años donde la tasa de desempleo era de aproximadamente 9%.
- La tasa de subocupación fue del 6.4% mientras que el 54.6% de los ocupados son ocupados plenos.
- Los indicadores laborales para el género masculino son más favorables que para el género femenino. El primer grupo mostró una tasa de desempleo de 4.5% mientras que para el segundo fue un punto porcentual más alto de 5.2% para el primer trimestre de 2017. La misma tendencia ocurre para la tasa de actividad y tasa de empleo.
- Los ocupados en La Rioja son aproximadamente 82 mil personas y 4 mil son desocupados dando como resultado un tamaño de casi 90 mil personas.
- El total de inactivos en La Rioja es aproximadamente 117 mil personas que representan el 57.5% del total poblacional.
- El empleo informal manifiesta una tendencia decreciente, bajó del 32.2% al 23.3% en el período del 2010 al 2017.
- El empleo infantil fue del 0.2% aproximadamente 103 niños (menores de 16 años). Dicho porcentaje nunca superó el 1% en el período del 2010 al 2017
- Del 2010 al 2017 crecieron las personas con planes de empleo, al principio ascendían a 3.095 personas llegando a 4.575 en el 2017.
- Uno de cada cuatro ocupados son sobreocupados.

- Los ocupados principalmente son del sector servicios 64.8% (educación, administración pública, salud, principalmente), luego comercio (15.9%) y en tercer lugar construcción (11.1%). La industria absorbe aproximadamente el 7% de los ocupados.
- La industria textil, la del calzado y la alimenticia son los rubros industriales que más absorben trabajo.
- La participación de la industria en el empleo tuvo una reducción del 13.3% en el año 2004 al 7.9% en el 2017. En contraposición ganaron participación la construcción (de 8.7% a 11.1%) y los servicios (de 60.1% al 64.8%).
- El empleo público fue siempre aproximadamente del 40% en el último año. Es el tercer aglomerado con mayor empleo público luego de Viedma y Río Gallegos.
- El 94% de los ocupados tiene una sola ocupación.
- El desempleo estructural es bastante bajo, solo el 8.5% de los desocupados se encuentra en esa situación por más de 1 año. Más de la mitad está en esta situación por menos de 3 meses e incluso los que están desocupados por menos de 1 mes son todos menores de 30 años
- En los motivos del desempleo se destacan el fin del contrato laboral o temporal (20.5%), el despido o cierre (20.5%) aunque casi la mitad (44%) no supo o no contestó el motivo de su situación por desempleo.
- El 5.4% de los desocupados está cobrando seguro por desempleo.
- Los desocupados tuvieron como última actividad en el sector construcción (29.6%), el comercio (13.2%) y el servicio doméstico (13.2%) convirtiéndose en los principales sectores expulsores de mano de obra.
- El 39.7% de los desocupados no tuvo experiencia y dentro de este grupo el 43.7% son mayores a 30 años.
- Principalmente buscan trabajo consultando a parientes o a amigos, mandando CV o anotándose en bolsas de trabajo.
- Solo el 7.86% de los desocupados hizo algo para poner un emprendimiento por su cuenta.

- El 73.6% de los desocupados son solteros y todos los desocupados son alfabetos.
- El 39.7% de los inactivos tienen entre 18 y 65 años de los cuales el 41% son estudiantes, el 29.3% son amas de casas y el 21.9% jubilados o pensionados.
- El 2.9% de los inactivos dejaron de buscar trabajo principalmente por falta de expectativas en conseguir uno.
- En las instituciones estatales existe equidad de género en la cantidad de personas que se encuentran trabajando, pero en las privadas existe un sesgo a favor de los varones, el 65.9% son masculinos. También existe diferencia por género en los distintos sectores, salvo el sector servicios, por ejemplo en la industria el 81.9% son varones.
- La tasa de desempleo no siempre fue peor para las mujeres hubo varios períodos entre 2010 y 2017 que la tasa de desempleo de los varones fue mayor.
- La tasa de actividad fue siempre mayor para los varones que para las mujeres en el período 2010-2017, incluso en algunos casos la diferencia alcanzó los 20 puntos porcentuales.
- El desempleo de los jóvenes es muy superior a la de los adultos. Mientras que el segundo grupo siempre se mantuvo cerca del pleno empleo (3% o menos) en los jóvenes el desempleo en la mayoría de los períodos analizados fue de dos dígitos.
- Casi la mitad de los subocupados son jóvenes, mientras que el 22.5% son ocupados plenos y el 21.5% son sobreocupados.
- La mayoría de los jóvenes trabajo en el sector servicios (58.4%), luego sigue el comercio) 18.4% y la construcción (17.6%).
- El sector que más absorbe jóvenes es la construcción, el 35.3% de sus trabajadores están entre los 18 y 29 años.
- El 17.4% de los jóvenes quiere trabajar tener otro trabajo, mientras que ese porcentaje se reduce al 6.6% para los adultos.

2. Selección de variables de estudio

Oferta laboral

- Volumen de población diferenciado por localidad ó departamento.
- Población Económicamente Activa y en edad de trabajar según:
 - Edad.
 - Sexo.
 - Nivel educativo.
 - Nivel socioeconómico.
 - Formación laboral.
 - Participación en acciones formativas (pública y privada).
 - Situación laboral actual.
 - Ocupación.

Demanda laboral

- Tamaño de la empresa.
- Sector de actividad.
- Capacidad de absorción y expulsión de mano de obra.
- Características de la ocupación según variables socioeconómicas.
- Factores asociados al mecanismo de contratación.
- Ramas de actividades relevantes en la producción.
- Distribución espacial de las ramas de actividades.

3. Diseño de instrumentos de recolección de datos

Existen una variedad de métodos a fin de recopilar los datos sobre una situación existente, como entrevistas, cuestionarios, registros, observación no participante entre otros. Para este caso se recurrió a la encuesta semi-estructurada.

A continuación se presentan los formularios diseñados para el relevamiento de oferta y demanda laboral.

CUESTIONARIO DE OFERTA LABORAL

Estrictamente Confidencial Ley 17.622

Cuestionario Individual

Nro. de Encuesta:

Encuestador

1. Localidad

2. Barrio

3. Sexo	Masculino	Femenino
	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4. Edad	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65
	<input type="text"/>					

	5.	6.
Ubicación Geográfica	Departamento	Provincia
1. Lugar de nacimiento	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. Lugar de residencia hace cinco años	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Nivel Instrucc.	7.	8.		9.		10.		11.	
	Sin instrucc.	Primario		Secundario		Terciario		Universitario	
		Incomp.	Comp.	Incomp.	Comp.	Incomp.	Comp.	Incomp.	Comp.
	<input type="text"/>								

12. Estado Civil	Soltero	Casado	En unión	Sep/Div.	Viudo
	<input type="text"/>				

13. Jefe de Hogar	Sí	No
	<input type="text"/>	<input type="text"/>

14. Cantidad de personas con las que convive en su hogar	1	2 y 4	Más de 4
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

15. Ocupación principal	<input type="text"/>
Empleado público	<input type="text"/>
Empleado privado	<input type="text"/>
Independiente	<input type="text"/>
Profesional autónomo	<input type="text"/>
Docente	<input type="text"/>
Estudiante	<input type="text"/>
Ama de casa	<input type="text"/>
Jubilado/ Pensionado	<input type="text"/>
Desocupado	<input type="text"/>
Plan social	<input type="text"/>
Otro (especificar)	<input type="text"/>

16. En relación al mercado laboral, Usted

1. Tiene trabajo

2. No tiene trabajo y está buscando

3. No tiene trabajo ni tampoco busca trabajo

(Responde cuestionario para Ocupados)

(Responde cuestionario para Desocupados)

(Responde cuestionario para Inactivos)

CUESTIONARIO PARA OCUPADOS

17. ¿Cuántos empleos/ocupaciones tiene?

18. El negocio/empresa/institución/actividad principal en la que trabaja es...

1. Estatal.....
2. Privada.....
3. Otra? (especificar).....

19. ¿A qué rama pertenece esa actividad principal?

1. Agricultura, ganadería, caza, pesca.....
2. Explotaciones de minas y canteras.....
3. Industrias manufactureras.....
4. Suministro electricidad, gas, agua.....
5. Construcción.....
6. Comercio mayorista y minorista.....
7. Hoteles, bares y restaurantes.....
8. Actividades inmobiliarias.....
9. Transporte y comunicaciones.....
10. Intermediación financiera.....
11. Administración pública y defensa.....
12. Educación pública o privada.....
13. Salud pública o privada.....
14. Servicio doméstico.....
15. Otros servicios.....

90

Si su actividad principal es servicio doméstico y lo presta en hogares particulares, le pedimos lo siguiente:

20. ¿En cuántas casas trabaja?
21. En la casa que tiene más horas, ¿Cuánto tiempo hace que trabaja allí? (en meses).....
22. Y en general, ¿cuánto tiempo hace que trabaja en esta actividad en forma continua?.....
(en años, pero si no llega al año coloque 0)

23. ¿Cuántas horas semanales trabaja Ud., sumando todos sus empleos/ocupaciones? ...

1. menos de 35 horas semanales?.....
2. entre 35 y 45 horas?.....
3. más de 45 horas semanales?.....
4. a veces más horas y a veces menos horas?...
5. Ns/Nr.....

24. ¿Busca trabajar más horas?

1. Sí
2. No
3. Ns/Nr.....

25. Si contestó que Sí, ¿por favor díganos por qué?

1. quiere cambiar de trabajo?.....
2. quiere agregar al que tiene?.....
3. se termina el trabajo que tiene?.....
4. Otra: (Especifique).....

26. Continuando con el trabajo que realiza, puede contarnos ¿Cómo consiguió ese trabajo?

- Por carteles del barrio/lugares donde se toma gente.....
- Por un contratista.....
- Por concurso/inscripción.....
- Por parientes/amigos/contactos personales/recomendaciones.....
- Por avisos (diarios/radio/internet).....
- Presentándose a la empresa/negocio/institución/lugar de trabajo.....
- Por agencia de empleo/bolsa de trabajo.....
- De otra forma (especificar).....
- Ns/Nr.....

27. ¿Ese empleo tiene tiempo de finalización?

1. Sí (incluye changa, trabajo transitorio, por tarea u obra, suplencia, etc.)...
2. No (incluye permanente, fijo, estable, de planta).....
3. Ns/Nr.....

28. Si respondió que Sí, ¿qué tipo de empleo es...

1. un plan de empleo?.....
2. un periodo de prueba?.....
3. una beca/pasantía/aprendizaje?.....
4. Ninguno de éstos.....

29. ¿Por su trabajo le pagan sueldo (en dinero o en especie)?

1. Si
2. No.....

Si es empleado pase pregunta 30, si es empleado autónomo pase pregunta 31

30. ¿Por ese trabajo tiene descuento jubilatorio?

1. Si
2. No

31. ¿Aporta por sí mismo a algún sistema jubilatorio?

1. Si
2. No.....

¿En ese trabajo tiene...

	Si	No
32.vacaciones pagas		
33.aguinaldo		
34.días pagos por enfermedad		
35. obras social		
36. seguro de vida		
37.sindicato		

38. Por su trabajo ¿recibe premios o incentivos?

1. Si
2. No.....

39. ¿En los últimos 3 (tres) años recibió capacitación de parte de su empleador para mejorar las habilidades en el trabajo?

- 1. Si ...
- 2. No ..

40. ¿El turno habitual de trabajo es ...

- de día? (mañana/tarde)
- de noche?
- de otro tipo? (rotativo, día y noche, guardias con franco)

41. ¿Cuántas personas en total, incluido usted, trabajan allí?

- 1. 1 persona
- 2. 2 personas
- 3. 3 personas
- 4. 4 personas
- 5. 5 personas
- 6. 6 a 10 personas
- 7. 11 a 25 personas
- 8. 26 a 40 personas
- 9. 41 a 100 personas
- 10. 101 a 200 personas
- 11. Más de 200 personas

42. ¿Qué jerarquía ocupa en su trabajo?

- Dueño.....
- Gerente/Directivo.....
- Jefe intermedio.....
- Operario/Administrativo.....
- Planta profesional.....
- Otras (especifique).....
-

43. ¿A qué se dedica o qué produce ese negocio/empresa/ institución?

.....
.....

44. ¿Cómo se llama la ocupación que hace?

.....

45. ¿Qué tareas realiza en ese trabajo?

.....
.....

46. ¿Qué herramientas, maquinarias/equipos utiliza? (indique aquella que es indispensable para su labor)

- Computadora.....
- Vehículo.....
- Maquinaria específica de la actividad.....
- Herramientas.....
- Otras (especifique).....

47. ¿Dónde realiza sus tareas, principalmente?

- En un local/oficina/establecimiento/negocio/taller/chacra/finca.....
- En un puesto o kiosco fijo o callejero.....
- En vehículos: bicicleta, moto, autos, barcos, botes (no incluye servicio de transporte)
- En vehículos para transporte de personas y mercaderías -aéreo, marítimo, terrestre-
(incluye taxis, colectivos, camiones, furgones, transporte de combustible, mudanzas, etc.)...
- En obras en construcción, de infraestructura, minería o similares.....
- En esta vivienda (sin lugar exclusivo).....
- En la vivienda del socio o del patrón.....
- En el domicilio/local de los clientes
- En la calle, espacios públicos, ambulante, de casa en casa, puesto móvil callejero.....
- En otros lugares (especificar).....

¿Cuán de acuerdo está con las siguientes proposiciones?

Expectativas/Satisfacción	1.Muy de acuerdo	2.De acuerdo	3.Neutral	4.En desacuerdo	5.Ns/Nr
48.Me siento cómodo en mi lugar de trabajo					
49.Me siento seguro en mi lugar de trabajo					
50.Mis superiores establecen objetivos alcanzables					
51.Se fomenta el diálogo entre empleados y jefes					
52.Me siento satisfecho con mi salario					
53.Recibo adecuada capacitación para el desempeño de mi trabajo					
54.Los recursos materiales con los que cuento son suficientes					
55.Las condiciones ambientales de mi puesto son buenas					
56.Puedo participar en las decisiones que afectan mi trabajo					
57.Puedo desarrollarme y promocionar en mi trabajo					
58.Gozo de estabilidad laboral					
59.Otra: (especificar)					

Fin cuestionario para Ocupados

17. ¿Tuvo trabajo alguna vez?

1. Si
2. No

18. Si contestó que Sí, ¿Cuál fue la causa de la desvinculación de su último trabajo?

- Renuncia.....
- Despido.....
- Cierre del lugar.....
- Fin del contrato.....
- Ajuste de personal.....
- Otro (especificar).....
-

19. Si contestó que renunció, ¿Cuál fue su causa?

1. Malas relaciones con su jefe.....
2. Malas relaciones con sus empleados.....
3. Le pagaban poco.....
4. Malas relaciones laborales (insalubres)...
5. Poca posibilidad de ascenso.....
6. Otro (especificar).....
-

20. Si contestó que no trabajó ¿Cuáles fueron las razones por las que no buscó trabajo durante los últimos 30 días?

1. se cansó de buscar trabajo?.....
2. hay poco trabajo en esta época del año?.....
3. por otras razones? (especificar).....
-

21. En los últimos 12 meses ¿trabajó en algún momento?

1. Si
2. No

22. ¿Hace cuánto tiempo que se encuentra sin empleo? (en meses)

23. ¿Durante los últimos 30 días, estuvo buscando trabajo de alguna manera?

1. Si
2. No

24. De cualquier manera diga ¿De qué manera estuvo buscando trabajo?

(marque todas las alternativas que usó para encontrar trabajo)

1. Hizo contactos, entrevistas.....
2. Mandó currículum/puso/contestó avisos (diarios, internet).....
3. Se presentó en establecimientos.....
4. Hizo algo para ponerse por su cuenta.....
5. Puso carteles en negocios, preguntó en el barrio.....
6. Consultó a parientes/amigos.....
7. Se anotó en bolsas, listas, planes de empleo, agencias, contratistas,
o alguien le está buscando.....
8. De otra forma activa (especificar).....
-

25. ¿Durante los últimos 30 días, consultó amigos/parientes, puso carteles, hizo algo para poner algún emprendimiento por su cuenta?

- 1. *Si*
- 2. *No*

26. ¿Está cobrando seguro de desempleo?

- 1. *Si*
- 2. *No*

27. ¿Es beneficiario de algún plan de asistencia social municipal, provincial o nacional?

- 1. *Si*
- 2. *No*

28. Si contesto que Sí es beneficiario de un plan de asistencia social, especifique cuál o cuáles.

.....

29. ¿En qué rama de actividad trabajó por última vez?

- 1. *Agricultura, ganadería, caza, pesca*.....
- 2. *Explotaciones de minas y canteras*.....
- 3. *Industrias manufactureras*.....
- 4. *Suministro electricidad, gas, agua*.....
- 5. *Construcción*.....
- 6. *Comercio mayorista y minorista*.....
- 7. *Hoteles, bares y restaurantes*.....
- 8. *Actividades inmobiliarios*.....
- 9. *Transporte y comunicaciones*.....
- 10. *Intermediación financiera*.....
- 11. *Administración pública y defensa*.....
- 12. *Educación pública o privada*.....
- 13. *Salud pública o privada*.....
- 14. *Servicio doméstico*.....
- 15. *Otros servicios*.....

Fin cuestionario para Desocupados

CUESTIONARIO PARA INACTIVOS

17. ¿Cuál es su condición de inactividad?

1. Jubilado/pensionado.....
2. Rentista.....
3. Estudiante.....
4. Ama de casa.....
5. Discapacidad.....
6. Otro (especifique).....

.....

Fin del cuestionario para Inactivos

CUESTIONARIO DE DEMANDA LABORAL

Estrictamente Confidencial Ley 17.622

Cuestionario Individual

Nro. de Encuesta:	
-------------------	--

Encuestador	
--------------------	--

1. Localidad	
2. Sector	

3. Categoría	
1. Propietario/Dueño	
2. Director	
3. Gerente	
4. Jefe de personal	
5. Otro (especificar):	

4. Sexo	Masculino	Femenino

5. Edad	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65	Más 65

	6.	7.		8.		9.		10.	
Nivel Instrucc.	Sin instrucc.	Primario		Secundario		Terciario		Universitario	
		Incomp.	Comp.	Incomp.	Comp.	Incomp.	Comp.	Incomp.	Comp.

11. ¿Ese trabajo, lo hace ...

- 1... para su propio negocio/empresa/actividad?.....
- 2... para el negocio/empresa/actividad de un familiar?.....
- 3... o como obrero o empleado para un patrón/empresa/ institución? (incluye agencia de empleo)....

12. Ese negocio/empresa/actividad.....

1. ...es una sociedad jurídicamente constituida? (SA, SRL, Comandita por acciones, etc.).
2. ...es una SAPEM.....
3. ... es una sociedad de otra forma legal?.....
4. ... o es una sociedad convenida de palabra?.....
5. ... Monotributista.....
6.otra? (especificar).....

13. ¿A qué rama de actividad pertenece?

16. Agricultura, ganadería, caza, pesca.....
17. Explotaciones de minas y canteras.....
18. Industrias manufactureras.....
19. Suministro electricidad, gas, agua.....
20. Construcción.....
21. Comercio mayorista y minorista.....
22. Hoteles, bares y restaurantes.....
23. Actividades inmobiliarios.....
24. Transporte y comunicaciones.....
25. Intermediación financiera.....
26. Administración pública y defensa.....
27. Educación pública o privada.....
28. Salud pública o privada.....
29. Servicio doméstico.....
30. Otros servicios.....

14. ¿A qué se dedica o qué produce ese negocio/empresa/institución?

.....

15. ¿Qué antigüedad posee este negocio/empresa/actividad..... ?

1. Menos de 2 años.....
2. De 2 a 5 años.....
3. De 6 a 10 años.....
4. De 11 a 20 años.....
5. Más de 20 años.....

31. En ese negocio/empresa/actividad ¿tiene socios o familiares asociados?

1. Sí
2. No

32. Si la respuesta fue afirmativa ¿Cuántos socios, (familiares o no), son en total (incluyendo a usted)?

33. ¿En ese negocio/empresa/actividad, se emplean personas asalariadas?

1. Sí, siempre.....
2. Sólo a veces o por temporada.....
3. Se hace mediante contratos temporarios.....
4. No emplea / no contrata personal.....

34. ¿Cuántas personas, trabajan en total en este negocio/empresa/actividad?

1. (1) persona 6. (6 a 10) personas 11. (Más de 200) personas
 2. (2) personas 7. (11 a 25) personas
 3. (3) personas 8. (26 a 40) personas
 4. (4) personas 9. (41 a 100) personas
 5. (5) personas 10. (101 a 200) personas

Si su empresa no es unipersonal diga: ¿qué porcentaje aproximado posee por grupo de edades?

	20.	21.	22.	23.	24.	25.
	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65
<i>dad</i>						

En relación a su personal, ¿qué porcentaje aproximado posee por cada sexo?

26.	27.
<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>

En relación a su personal ¿qué porcentaje aproximado posee por Nivel de instrucción?

28.	29.		30.		31.		32.	
<i>Sin instrucc.</i>	<i>Primario</i>		<i>Secundario</i>		<i>Terciario</i>		<i>Universitario</i>	
	<i>Incomp.</i>	<i>Comp.</i>	<i>Incomp.</i>	<i>Comp.</i>	<i>Incomp.</i>	<i>Comp.</i>	<i>Incomp.</i>	<i>Comp.</i>

DEMANDA LABORAL INSATISFECHA

¿Cuál es el tipo de mano de obra requerida fundamentalmente en su actividad?

Marque dos (una en 1er. y otra en 2do lugar)

<i>Tipo de Mano de Obra</i>	33.	34.
	<i>1er lugar</i>	<i>2do lugar</i>
1. <i>Calificada</i>		
2. <i>Calificada con necesidades de capacitación</i>		
3. <i>No calificada</i>		
4. <i>Otra (especificar).....</i>		
5. <i>Ns/Nr</i>		

100

35. ¿Durante los últimos 6 meses realizó búsquedas de personas para áreas técnicas/operativas/administrativas?

1. *Si*
2. *No*

36. Si la respuesta fue afirmativa, ¿tuvo dificultades para cubrir el puesto?

1. *Si*
2. *No*

Si respondió que Sí, ¿cuál fue la principal razón de la dificultad? Marque dos (una en 1ero y otra en 2do lugar)

<i>Razones de dificultades para cubrir el puesto</i>	37.	38.
	<i>1er lugar</i>	<i>2do lugar</i>
1. <i>Falta de competencias técnicas (Habilidades duras)</i>		
2. <i>Falta de experiencia</i>		
3. <i>Falta de candidatos disponibles / ningún postulante</i>		
4. <i>Pretensión de mayor salario que el ofrecido</i>		
5. <i>Falta de habilidades de empleabilidad (habilidades blandas)</i>		
6. <i>Lugar geográfico no deseable</i>		
7. <i>Demasiada competencia de otros empleadores</i>		
8. <i>Horario no deseable</i>		
9. <i>Candidatos sobre calificados</i>		
10. <i>Otra: (especificar)</i>		

A la hora de buscar personal ¿cuál es la principal fuente de reclutamiento a la que Ud. recurre?

39.			40.					
Interna			Externa					
Reubicación	Transferencia a otro sector	Transferencia a otro sector c/capacitación	Solicitud espontánea	Anuncios diarios, radio, TV, web	Anuncios empresa	Agencias	Recomend.	Otro (Especificar)

41. Al seleccionar el personal para su incorporación definitiva, ¿Cuál es el principal aspecto del proceso de selección que determina el rechazo del candidato?

1. Solicitud de empleo.....
2. Entrevista preliminar.....
3. Pruebas de aptitud.....
4. Pruebas de inteligencia, intereses y personalidad.....
5. Entrevista en profundidad.....
6. Examen médico.....
7. Período de práctica.....

42. ¿Actualmente necesita emplear más trabajadores?

1. Sí necesita incorporar trabajadores y está buscando.....
2. Si necesita incorporar trabajadores, pero no esta en búsqueda...
3. No necesita más trabajadores y no está en la búsqueda.....

43. Si contesto que Si necesita incorporar trabajadores, pero no está en la búsqueda ¿Cuál es el motivo esencial?

1. El alto costo de incluir un empleado.....
2. No dispone de tiempo para realizar la búsqueda.....
3. Está desanimado porque no encuentra el perfil que busca.....
4. Otro(Especifique)

¿Qué nivel de estudios requiere para sus trabajadores?

Nivel de Instrucción / Calificación	44.	45.
	Calificados	No Calificados
1. Primario completo		
2. Secundario completo		
3. Terciario en curso o completo		
4. Estudiante universitario		
5. Universitario completo		
6. Es indistinto, cualquier nivel		

46. ¿Cuál de las siguientes habilidades es indispensable para los puestos de trabajo de su empresa? (priorice una)

1. Manejo de computación básico.....
2. Manejo de computación avanzado.....
3. Manejo de idiomas.....
4. Manejo de maquinaria /herramientas específicas.....
5. Habilidades comunicacionales oral y escrita.....
6. Otras (especificar).....

¿Cómo percibe a sus empleados/aspirantes?

Expectativas/Satisfacción	1.	2.	3.	4.
	<i>Muy bien preparados</i>	<i>Adecuadam. Preparados</i>	<i>Mal Preparados</i>	<i>Muy mal preparados</i>
47-. Secundario técnico				
48-. Programas / Cursos de Formac. Profesional				
49-. Educación Superior Técnica				
50-. Universitario				

¿Cuáles son las 3 (tres) principales deficiencias que identifica en la formación educativa de los aspirantes?

Razones de dificultades para cubrir el puesto	51.	52.	53.
	<i>Una</i>	<i>Dos</i>	<i>Tres</i>
1. Los egresados no cuentan con experiencia en el ámbito laboral.			
2. No se desarrollan las suficientes habilidades prácticas en la Escuela.			
3. No se desarrollan las suficientes habilidades prácticas en la Universidad.			
4. Los egresados no cuentan con habilidades generales (comunicativas, de gestión, etc.			
5. No identifiqué ninguna deficiencia significativa			
6. Otra: (especificar)			

¿El ausentismo laboral y la rotación laboral (incorporaciones y desvinculaciones de personal) constituyen temas que afectan el funcionamiento de su negocio/empresa/actividad?

Ausentismo/Rotación	54.	55.
	<i>Ausentismo laboral</i>	<i>Rotación laboral</i>
1. Sí, es un tema recurrente		
2. No, no se presenta		
3. Solo se da en ocasiones aisladas		

56. En los últimos 3 años ¿Ud. tuvo reducción de personal?

1. Sí
2. No

Si la respuesta fue afirmativa....

	57.	58.
Años	<i>Marque el año en que redujo mayormente personal</i>	<i>Razón por la cual fue necesaria la reducción de personal</i>
1.(2014)		
2.(2015)		
3.(2016)		

59. ¿Ofreció su empresa algún tipo de capacitación a su personal?

1. *Sí, externamente, SIN convenio con instituciones educativas*.....
2. *Sí, externamente, CON convenio con instituciones educativas*.....
3. *Sí internamente, más allá de una inducción inicial*.....
4. *Sí internamente, pero sólo una inducción inicial*.....
5. *No, porque aprenden en el trabajo*.....

60. ¿Cómo contribuiría, para la competitividad de su negocio/empresa/actividad, un programa de re-entrenamiento o perfeccionamiento del personal en convenio con instituciones educativas?

1. *Contribuiría significativamente*
2. *Contribuiría marginalmente*
3. *Indiferente*

¿Qué temáticas considera prioritarias para la capacitación de su personal?

61.	62.	63.
<i>1er.lugar</i>	<i>2do.lugar</i>	<i>3er.lugar</i>
.....

64. ¿Qué tipo de apoyos/aportes en materia de empleo considera que sería importante recibir de parte del Estado provincial?

1. *Aportes financieros/créditos*.....
2. *Apoyo para desarrollo de infraestructura*.....
3. *Promoción impositiva*.....
4. *Programas de capacitación y formación laboral*.....
5. *Programas de becas y pasantías laborales*.....
6. *Programa de subsidios laborales para jóvenes*.....
7. *Otros (Especificar)*.....

65. Si recibiera alguno de esos apoyos/aportes, ¿qué podría aportar su negocio/empresa/actividad?

1. *Creación de nuevos puestos de trabajo*.....
2. *Pasantías rentadas*.....
3. *Cursos de capacitación*.....
4. *Donaciones a instituciones sin fines de lucro*.....
5. *Descuentos en productos o servicios*.....
6. *Otros (Especificar)*.....

EXPECTATIVAS Y SATISFACCIÓN

¿Independientemente del sector al que pertenece su negocio/empresa/actividad , desde su observación, ¿cuál es el sector de la economía que ha obtenido mayor crecimiento durante el lapso de 2016 – 2017 y cuál estima que será el de mayor crecimiento en el 2018/2019? (*una sola opción*)

	66.	67.
<i>Rama de Actividad</i>	<i>2016/2017</i>	<i>2018/2019</i>
1. <i>Agricultura, ganadería, caza, pesca</i>		
2. <i>Explotaciones de minas y canteras</i>		
3. <i>Industrias manufactureras</i>		
4. <i>Suministro electricidad, gas, agua</i>		
5. <i>Construcción</i>		
6. <i>Comercio mayorista y minorista</i>		
7. <i>Hoteles, bares y restaurantes</i>		
8. <i>Actividades inmobiliarias</i>		
9. <i>Transporte y comunicaciones</i>		
10. <i>Intermediación financiera</i>		
11. <i>Administración pública y defensa</i>		
12. <i>Educación pública o privada</i>		
13. <i>Salud pública o privada</i>		
14. <i>Servicio doméstico</i>		
15. <i>Otros servicios</i>		

104

68. ¿Cómo evalúa Ud., la probabilidad de crecimiento de su negocio/empresa/actividad para el futuro inmediato?

1. *Muy probable*.....
2. *Probable*.....
3. *Poco probable*.....
4. *Improbable*.....
5. *Ns/Nr*.....

69. Considera que en los próximos 2 años, la demanda de personal en su negocio/empresa/actividad...

1. *Se mantendrá invariable*.....
2. *Se reducirá moderadamente*.....
3. *Se reducirá fuertemente*.....
4. *Se incrementará fuertemente*.....
5. *Se incrementará en forma moderada*.....
6. *Ns/Nr*.....

70. ¿Está en sus planes, contratar personal en los próximos 6 meses?

1. *Si*
2. *No*

71. Si la respuesta fue positiva, ¿en qué área?

1. *Técnica*.....
 2. *Operativa*.....
 3. *Administrativa*.....
 4. *Otras*
- (Especificar).....

Respecto a las habilidades que poseen sus empleados, ¿cuál es el grado de satisfacción que experimenta?

<i>Proposiciones/Satisfacción</i>	<i>Baja</i>	<i>Media Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Media Alta</i>	<i>Alta</i>
72. Destreza manual					
73. Responsabilidad y compromiso					
74. Predisposición a adaptarse a las nuevas tecnologías					
75. Trabajo en equipo					
76. Lecto-comprensión					
77. Comunicación oral					
78. Comunicación escrita					
79. Conocimientos de normas y reglamentaciones					
80. Iniciativa					
81. Idioma extranjero					
82. Manejo de herramientas tecnológicas					
83. Otra: (Especifique).....					

¿Cuáles son los factores externos que ejercen una influencia notable en el funcionamiento de su negocio/empresa/actividad? (priorice tres, es decir, uno en cada columna)

<i>Factores Externos</i>	<i>84</i>	<i>85</i>	<i>86</i>
	<i>Uno</i>	<i>Dos</i>	<i>Tres</i>
1. Situación económica nacional			
2. Situación económica provincial			
3. Impuestos			
4. Tipo de cambio o economía internacional			
5. Leyes (no impositivas)			
6. Modas y/o tendencias			
7. Suministro de materias primas			
8. Logística y transporte			
9. Otras (especificar).....			

Según la información que Ud. posee. ¿Cómo evalúa la aplicación de una posible reforma laboral en la Argentina? Cualquiera sea su respuesta explique los motivos

<i>87- Evaluación</i>	<i>88- ¿Por qué?</i>
1. Muy Positiva
2. Positiva
3. Poco Positiva
4. Negativa
5. Muy Negativa
6. Ns/Nc

4. Selección de muestra estratificada

Consideramos una población heterogénea con N unidades, y en la que la subdividimos en L subpoblaciones denominados estratos, atendiendo a criterios que puedan ser importantes en el estudio, de tamaños N_1, N_2, \dots, N_L .

$$\text{De este modo: } N_1 + N_2 + \dots + N_L = N$$

Donde N es el total de individuos de la población. La muestra estratificada de tamaño n se obtiene seleccionando una muestra aleatoria simple de tamaño n_h ($h = 1, 2, \dots, L$) de cada uno de los estratos en que se subdivide la población de forma independiente. De igual modo, $n_1 + n_2 + \dots + n_L = n$, donde n es el tamaño de la muestra a seleccionar.

La elección de este tipo de muestreo radica en las características de la población de estudio, que es muy heterogénea y que implicaría un gran esfuerzo muestral para obtener cierta precisión; mientras que al dividir la población en grupos, bloques o estratos internamente homogéneos, el esfuerzo en cada grupo será menor resultando un esfuerzo menor en forma integral (Universidad de Extremadura, 2017).

De esta manera la selección del total de encuestas de oferta y demanda entre las diferentes localidades/departamentos comprendidos en el estudio bajo análisis comprende:

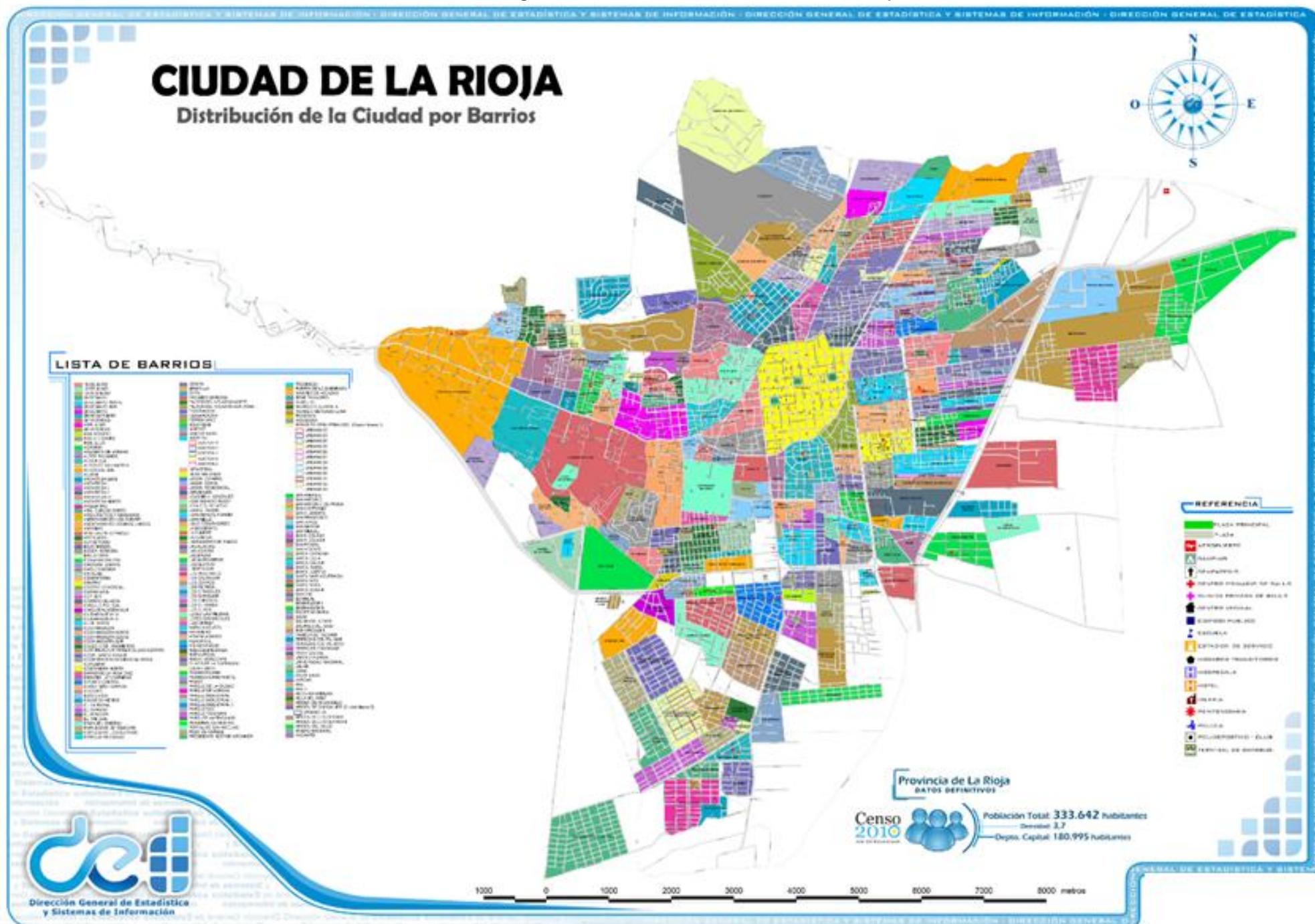
Lugar	Demanda	Oferta
La Rioja (capital)	90	410
Chilecito	40	160
Chepes	20	130
Chamical	15	85
Villa Unión	10	65
Departamento Arauco	15	85
Departamento Castro Barros	10	65

Para la selección de barrios de la ciudad capital de La Rioja (el aglomerado más importante) se aplicó la siguiente proporción, según la condición socioeconómica:

Condición Socioeconómica	%	Barrios
MEDIA -ALTA	10%	Arquitectos y Abogados Golf Club Jardín Español Olivos de la Quebrada
MEDIA-MEDIA	20%	25 de Mayo Antártida I CGT Cooperativa Canal 9 El Chacho Evita Federación I Hábitat Juan Facundo Quiroga Panamericano Norte PROCREAR San Román Shincal
MEDIA-BAJA	30%	20 de Mayo Alta Rioja Altos de San Martín Antártida IV Difunta Correa Faldeo del Velazco Faldeo del Velazco Sur Ferroviario Hospital Las Agaves Luis Vernet Matadero Santa Justina Tiro Federal Yacampis

<p style="text-align: center;">BAJA-BAJA</p>	<p style="text-align: center;">30%</p>	<p>Agrario Alunai Argentino El Mirador El Sembrador Francisco I Islas Malvinas Joaquín V. González Juan Perón La Banderita Las Breas Los Urbanos María Augusta Obrero Pozo de Vargas Ricardo Quintela Santa Celia Tambor de Tacuarí Virgen del Valle</p>
<p style="text-align: center;">BAJA-MARG.</p>	<p style="text-align: center;">10%</p>	<p>Asentamiento Canal 9 Asentamiento Francisco I Asentamiento Virgen del Valle Autódromo Norte Bajo Hondo La Sonámbula Río La Rodadera San Nicolás Santa Victoria</p>

Figura 11. Barrios de la ciudad de La Rioja



Para la selección de la muestra de la demanda laboral, se consideró la importancia relativa de establecimientos comerciales, industriales y de servicios, en función de su capacidad de generación y absorción de empleo formal y los rubros predominantes a partir de datos suministrados por la Dirección de Estadísticas y Sistemas de Información de la provincia, que se detallan a continuación:

Tabla 20. La Rioja: total de locales censados por localidad según condición de actividad económica.

Localidad	Total de Locales	Con CUIT	Con DNI	Sin información
Aimogasta	465	264	92	109
Arauco	12	4	5	3
Villa Mazán	41	14	21	6
Ciudad de La Rioja	6740	3431	2020	1289
Aminga	18	9	7	2
Anillaco	76	45	24	7
Guandacol	59	24	20	15
Villa Unión ¹	245	155	29	61
Chamical	527	343	95	89
Chilecito ²	1616	1059	342	215
Malligasta	22	4	15	3
Nonogasta	187	64	65	58
Sañogasta	34	12	12	10
Vichigasta	76	23	32	21
Famatina	86	49	17	20
Tama	40	17	15	8
Olta	190	113	51	26
Malanzán	44	18	18	8
Villa Castelli	39	17	9	13
Santa Rita de Catuna	56	29	24	3
Milagro	182	82	84	16
Ulapes	84	43	22	19
Villa San José de Vinchina	82	30	36	16
Patquía	63	32	22	9
Chepes	444	221	100	123
San Blas	129	64	47	18
Villa Sanagasta	75	27	32	16
TOTAL	11632	6193	3256	2183

Nota:

(1) Incluye Banda Florida

(2) Incluye Anguinán, La Puntilla, Los Sarmientos

Fuente: Dirección General de Estadística y Sistemas de Información. Censo de comercios y Servicios urbanos (2014).

Tabla 21. La Rioja (capital). Cantidad de locales por actividad principal

ORDEN	CANTIDAD DE LOCALES	ACTIVIDAD PRINCIPAL		OCUPADOS	LOCALES		
		DESCRIPCIÓN	COD		CUIT	CON DNI	SIN INFORMACIÓN
1	2	Generación, transporte y distribución de energía eléctrica	401	2	2	0	0
2	2	Fabricación de gas y distribución de combustibles gaseosos por tuberías	402	10	2	0	0
3	1	Captación, depuración y distribución de agua	410	200	1	0	0
4	13	Construcción de edificios y sus partes y obras de ingeniería civil	452	21	10	0	3
5	8	Instalaciones para edificios y obras de ingeniería civil	453	10	0	2	6
6	14	Terminación de edificios y obras de ingeniería civil	454	15	4	7	3
7	2	Alquiler de equipo de construcción o demolición dotado de operarios	455	14	2	0	0
8	48	Venta de vehículos automotores, excepto motocicletas	501	197	28	10	10
9	301	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, excepto motocicletas	502	509	79	147	75
10	58	Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores	503	145	46	9	3
11	124	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios	504	225	46	54	24
12	31	Venta al por menor de combustible para vehículos automotores y motocicletas	505	203	22	5	4
13	33	Venta al por mayor de materias primas agropecuarias, de animales vivos, alimentos, bebidas y tabaco, excepto en comisión o consignación	512	285	30	3	0
14	13	Venta al por mayor de artículos de uso doméstico y/o personal	513	146	11	0	2
15	9	Venta al por mayor de productos intermedios n.c.p., desperdicios y desechos	514	41	7	1	1
16	1583	Venta al por menor excepto la especializada	521	3018	554	771	258
17	573	Venta al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en comercios especializados	522	1039	212	267	94
18	1428	Venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados	523	3578	1013	244	171

19	4	Venta al por menor de artículos usados excluidos automotores y motocicletas	524	4	0	1	3
20	204	Reparación de efectos personales y enseres domésticos	526	263	69	76	59
21	46	Servicios de alojamiento en hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	551	221	28	3	15
22	507	Servicios de expendio de comidas y bebidas	552	1082	199	164	144
23	36	Servicio de transporte automotor	602	222	25	4	7
24	1	Servicios de almacenamiento y depósito	632	3	1	0	0
25	94	Servicios complementarios para el transporte	633	187	79	4	11
26	15	Servicios de agencias de viaje y otras actividades complementarias de apoyo turístico	634	28	13	0	2
27	8	Servicios de correos	641	112	8	0	0
28	17	Servicios de transmisión de radio y televisión	642	89	14	0	3
29	15	Servicios de telecomunicaciones	643	38	10	4	1
30	2	Servicios de internet	644	6	2	0	0
31	40	Intermediación monetaria y financiera de las entidades financieras bancarias y no bancarias	652	695	38	0	2
32	6	Servicios financieros excepto los de la banca central y las entidades financieras	659	8	5	0	1
33	32	Servicios de seguros	661	51	29	0	3
34	1	Servicios auxiliares a la actividad financiera, excepto a los servicios de seguros y de administración de fondos de jubilaciones y pensiones	671	0	1	0	0
35	38	Servicios inmobiliarios realizados por cuenta propia, con bienes propios o arrendados	701	32	10	4	24
36	30	Servicios inmobiliarios realizados a cambio de un retribución o por contrata	702	42	22	0	8
37	1	Alquiler de maquinaria y equipo n.c.p.	712	3	1	0	0
38	31	Alquiler de efectos personales y enseres domésticos n.c.p.	713	32	14	10	7
39	5	Servicios de consultores en equipo de informática	721	4	4	0	1
40	245	Servicios jurídicos y de contabilidad, teneduría de libros y auditoría; asesoramiento en materia de impuestos; estudios de mercados y realización de encuestas de opinión pública; asesoramiento empresarial y en materia de gestión	741	323	147	26	72

41	13	Servicios de arquitectura e ingeniería y servicios técnicos n.c.p.	742	21	7	3	3
42	4	Servicios de publicidad	743	7	4	0	0
43	108	Servicios empresariales n.c.p.	749	261	69	23	16
44	29	Enseñanza inicial y primaria	801	586	23	2	4
45	3	Enseñanza secundaria privada	802	140	1	1	1
46	2	Enseñanza superior y formación de postgrado	803	0	1	0	1
47	36	Enseñanza para adultos y servicios de enseñanza n.c.p.	809	59	15	9	12
48	326	Servicios relacionados con la salud humana	851	1477	244	30	52
49	25	Servicios veterinarios	852	38	17	7	1
50	12	Servicios sociales	853	74	10	0	2
51	42	Servicios de organizaciones empresariales, profesionales y de empleadores	911	157	26	7	9
52	16	Servicios de sindicatos	912	93	13	1	2
53	52	Servicios de asociaciones n.c.p.	919	177	30	1	21
54	28	Servicios de cinematografía, radio y televisión y servicios de espectáculos artísticos y de diversión n.c.p.	921	44	8	5	15
55	2	Servicios de bibliotecas, archivos y museos y servicios culturales n.c.p.	923	22	0	0	2
56	172	Servicios para la práctica deportiva y de entretenimiento n.c.p.	924	430	68	35	69
57	249	Servicios n.c.p.	930	353	107	80	62

Fuente: Dirección General de Estadística y Sistemas de Información. Censo de comercios y Servicios urbanos (2014).

Tabla 22. Chilecito. Cantidad de locales por actividad principal

ORDEN	CANTIDAD DE LOCALES	ACTIVIDAD PRINCIPAL		OCUPADOS	LOCALES		
		DESCRIPCIÓN	COD		CUIT	CON DNI	SIN INFORMACIÓN
1	1	Generación, transporte y distribución de energía eléctrica	401	0	1	0	0
2	2	Captación, depuración y distribución de agua	410	19	2	0	0
3	3	Construcción de edificios y sus partes y obras de ingeniería civil	452	184	3	0	0
4	4	Instalaciones para edificios y obras de ingeniería civil	453	24	3	0	1
5	8	Terminación de edificios y obras de ingeniería civil	454	9	3	4	1
6	6	Venta de vehículos automotores, excepto motocicletas	501	15	4	1	1
7	84	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, excepto motocicletas	502	147	46	21	17
8	12	Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores	503	15	10	0	2
9	39	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios	504	49	17	17	5
10	6	Venta al por menor de combustible para vehículos automotores y motocicletas	505	28	6	0	0
11	10	Venta al por mayor de materias primas agropecuarias, de animales vivos, alimentos, bebidas y tabaco, excepto en comisión o consignación	512	40	10	0	0
12	3	Venta al por mayor de artículos de uso doméstico y/o personal	513	4	3	0	0
13	2	Venta al por mayor de productos intermedios n.c.p., desperdicios y desechos	514	3	1	1	0
14	4	Venta al por mayor de máquinas, equipo y materiales conexos	515	4	3	0	1
15	329	Venta al por menor excepto la especializada	521	596	185	110	34
16	176	Venta al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en comercios especializados	522	300	85	55	36
17	401	Venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados	523	677	333	40	28
18	36	Reparación de efectos personales y enseres domésticos	526	49	20	13	3
19	30	Servicios de alojamiento en hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	551	105	23	2	5

20	115	Servicios de expendio de comidas y bebidas	552	288	56	42	17
21	21	Servicio de transporte automotor	602	194	19	1	1
22	11	Servicios complementarios para el transporte	633	6	6	0	5
23	2	Servicios de agencias de viaje y otras actividades complementarias de apoyo turístico	634	3	2	0	0
24	1	Servicios de correos	641	1	1	0	0
25	15	Servicios de transmisión de radio y televisión	642	55	8	1	6
26	4	Servicios de telecomunicaciones	643	5	3	1	0
27	1	Servicios de internet	644	8	1	0	0
28	12	Intermediación monetaria y financiera de las entidades financieras bancarias y no bancarias	652	79	12	0	0
29	1	Servicios financieros excepto los de la banca central y las entidades financieras	659	1	1	0	0
30	7	Servicios de seguros	661	13	7	0	0
31	10	Servicios inmobiliarios realizados por cuenta propia, con bienes propios o arrendados	701	25	5	1	4
32	5	Servicios inmobiliarios realizados a cambio de un retribución o por contrata	702	7	1	1	3
33	1	Alquiler de maquinaria y equipo n.c.p.	712	1	0	1	0
34	9	Alquiler de efectos personales y enseres domésticos n.c.p.	713	16	5	3	1
35	2	Servicios de consultores en equipo de informática	721	2	2	0	0
36	45	Servicios jurídicos y de contabilidad, teneduría de libros y auditoría; asesoramiento en materia de impuestos; estudios de mercados y realización de encuestas de opinión pública; asesoramiento empresarial y en materia de gestión	741	50	33	2	10
37	4	Servicios de arquitectura e ingeniería y servicios técnicos n.c.p.	742	5	4	0	0
38	2	Servicios de publicidad	743	2	1	0	1
39	27	Servicios empresariales n.c.p.	749	36	23	3	1
40	4	Enseñanza inicial y primaria	801	37	4	0	0
41	1	Enseñanza secundaria privada	802	20	1		
42	7	Enseñanza para adultos y servicios de enseñanza n.c.p.	809	18	7	0	0
43	44	Servicios relacionados con la salud humana	851	141	32	0	12
44	7	Servicios veterinarios	852	12	6	0	1
45	4	Servicios sociales	853	20	4	0	0

46	2	Servicios de organizaciones empresariales, profesionales y de empleadores	911	0	1	0	1
47	12	Servicios de sindicatos	912	31	6	0	6
48	15	Servicios de asociaciones n.c.p.	919	51	14	0	1
49	3	Servicios de cinematografía, radio y televisión y servicios de espectáculos artísticos y de diversión n.c.p.	921	11	2	1	0
50	27	Servicios para la práctica deportiva y de entretenimiento n.c.p.	924	45	14	6	7
51	39	Servicios n.c.p.	930	50	20	15	4

Fuente: Dirección General de Estadística y Sistemas de Información. Censo de comercios y Servicios urbanos (2014).

Tabla 23.Chepes. Cantidad de locales por actividad principal

ORDEN	CANTIDAD DE LOCALES	ACTIVIDAD PRINCIPAL		OCUPADOS	LOCALES		
		DESCRIPCIÓN	COD		CUIT	CON DNI	SIN INFORMACIÓN
1	1	Generación, transporte y distribución de energía eléctrica	401	25	1	0	0
2	4	Terminación de edificios y obras de ingeniería civil	454	2	1	0	3
3	30	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, excepto motocicletas	502	27	4	14	12
4	3	Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores	503	5	2	1	0
5	9	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios	504	11	4	3	2
6	4	Venta al por menor de combustible para vehículos automotores y motocicletas	505	30	3	1	0
7	1	Venta al por mayor de materias primas agropecuarias, de animales vivos, alimentos, bebidas y tabaco, excepto en comisión o consignación	512	1	1	0	0
8	102	Venta al por menor excepto la especializada	521	216	36	37	29
9	27	Venta al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en comercios especializados	522	48	13	11	3
10	127	Venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados	523	180	92	16	19
11	6	Reparación de efectos personales y enseres domésticos	526	8	2	1	3

12	6	Servicios de alojamiento en hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	551	15	3	0	3
13	39	Servicios de expendio de comidas y bebidas	552	61	16	7	16
14	1	Servicio de transporte automotor	602	1	1	0	0
15	8	Servicios complementarios para el transporte	633	8	3	0	5
16	1	Servicios de correos	641	4	1	0	0
17	6	Servicios de transmisión de radio y televisión	642	42	3	0	3
18	1	Servicios de telecomunicaciones	643	1	1	0	0
19	2	Servicios de internet	644	3	2	0	0
20	6	Intermediación monetaria y financiera de las entidades financieras bancarias y no bancarias	652	21	5	0	1
21	2	Servicios de seguros	661	1	0	0	2
22	7	Servicios jurídicos y de contabilidad, teneduría de libros y auditoría; asesoramiento en materia de impuestos; estudios de mercados y realización de encuestas de opinión pública; asesoramiento empresarial y en materia de gestión	741	1	1	0	6
23	8	Servicios empresariales n.c.p.	749	9	5	2	1
24	2	Enseñanza para adultos y servicios de enseñanza n.c.p.	809	1	0	0	2
25	8	Servicios relacionados con la salud humana	851	11	5	1	2
26	1	Servicios veterinarios	852	2	1	0	0
27	1	Servicios de sindicatos	912	1	0	0	1
28	3	Servicios de asociaciones n.c.p.	919	4	2	0	1
29	4	Servicios de cinematografía, radio y televisión y servicios de espectáculos artísticos y de	921	13	1	0	3

		diversión n.c.p.					
30	10	Servicios para la práctica deportiva y de entretenimiento n.c.p.	924	16	4	4	2
31	14	Servicios n.c.p.	930	22	8	2	4

Fuente: Dirección General de Estadística y Sistemas de Información. Censo de comercios y servicios urbanos (2014).

Tabla 24. Chemical. Cantidad de locales por actividad principal

ORDEN	CANTIDAD DE LOCALES	ACTIVIDAD PRINCIPAL		OCUPADOS	LOCALES		
		DESCRIPCIÓN	COD		CON CUIT	CON DNI	SIN INFORMACIÓN
1	1	Generación, transporte y distribución de energía eléctrica	401	10	1		
2	1	Captación, depuración y distribución de agua	410	4	1		
3	1	Terminación de edificios y obras de ingeniería civil	454	0			1
4	1	Venta de vehículos automotores, excepto motocicletas	501	1		1	
5	31	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, excepto motocicletas	502	44	10	13	8
6	5	Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores	503	9	5	0	0
7	10	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios	504	15	6	3	1
8	5	Venta al por menor de combustible para vehículos automotores y motocicletas	505	38	5	0	0
9	135	Venta al por menor excepto la especializada	521	257	74	39	22
10	45	Venta al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en comercios especializados	522	106	27	11	7
11	137	Venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados	523	212	118	8	11
12	5	Reparación de efectos personales y enseres domésticos	526	6	4	0	1
13	7	Servicios de alojamiento en hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	551	24	5	2	0
14	38	Servicios de expendio de comidas y bebidas	552	75	20	10	8
15	6	Servicio de transporte automotor	602	10	5	0	1
16	2	Servicios complementarios para el transporte	633	4	2	0	0
17	1	Servicios de correos	641	2	1	0	0
18	5	Servicios de transmisión de radio y televisión	642	16	3	1	1
19	1	Servicios de internet	644	4	1	0	0
20	5	Intermediación monetaria y financiera de las entidades financieras bancarias y no bancarias	652	24	4	0	1
21	2	Servicios de seguros	661	2	2	0	0
22	2	Servicios inmobiliarios realizados por cuenta propia, con bienes propios o	701	32	0	1	1

		arrendados					
23	1	Servicios inmobiliarios realizados a cambio de un retribución o por contrata	702	0	1	0	0
24	2	Alquiler de efectos personales y enseres domésticos n.c.p.	713	1	2	0	0
25	2	Servicios de consultores en equipo de informática	721	3	2	0	0
26	12	Servicios jurídicos y de contabilidad, teneduría de libros y auditoría; asesoramiento en materia de impuestos; estudios de mercados y realización de encuestas de opinión pública; asesoramiento empresarial y en materia de gestión	741	17	5	0	7
27	6	Servicios empresariales n.c.p.	749	6	4	0	2
28	1	Enseñanza secundaria privada	802	1	1	0	0
29	2	Enseñanza para adultos y servicios de enseñanza n.c.p.	809	2	0	0	2
30	18	Servicios relacionados con la salud humana	851	35	12	1	5
31	2	Servicios veterinarios	852	4	1	1	0
32	1	Servicios de organizaciones empresariales, profesionales y de empleadores	911	0			1
33	1	Servicios de asociaciones n.c.p.	919	1	1	0	0
34	1	Servicios de cinematografía, radio y televisión y servicios de espectáculos artísticos y de diversión n.c.p.	921	0			1
35	17	Servicios para la práctica deportiva y de entretenimiento n.c.p.	924	23	10	2	5
36	15	Servicios n.c.p.	930	25	10	2	3

Fuente: Dirección General de Estadística y Sistemas de Información. Censo de comercios y servicios urbanos (2014).

Tabla 25. Aimogasta (Arauco). Cantidad de locales por actividad principal

ORDEN	CANTIDAD DE LOCALES	ACTIVIDAD PRINCIPAL		OCUPADOS	LOCALES		
		DESCRIPCIÓN	COD		CON CUIT	CON DNI	SIN INFORMACIÓN
1	1	Generación, transporte y distribución de energía eléctrica	401	8	1	0	0
2	1	Captación, depuración y distribución de agua	410	0	1	0	0
3	4	Terminación de edificios y obras de ingeniería civil	454	3	1	1	2
4	4	Venta de vehículos automotores, excepto motocicletas	501	4	2	1	1
5	30	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, excepto motocicletas	502	32	7	10	13
6	4	Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores	503	7	3	0	1
7	12	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios	504	14	7	4	1
8	4	Venta al por menor de combustible para vehículos automotores y motocicletas	505	14	4	0	0
9	1	Venta al por mayor de materias primas agropecuarias, de animales vivos, alimentos, bebidas y tabaco, excepto en comisión o consignación	512	2	1	0	0
10	118	Venta al por menor excepto la especializada	521	240	52	38	28
11	32	Venta al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en comercios especializados	522	54	17	12	3
12	132	Venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados	523	167	102	12	18
13	8	Reparación de efectos personales y enseres domésticos	526	7	3	2	3
14	3	Servicios de alojamiento en hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	551	26	3	0	0
15	22	Servicios de expendio de comidas y bebidas	552	38	14	2	6
16	4	Servicio de transporte automotor	602	11	2	0	2
17	6	Servicios complementarios para el transporte	633	6	4	0	2
18	1	Servicios de correos	641	1	1	0	0
19	2	Servicios de transmisión de radio y televisión	642	6	1	0	1
20	1	Servicios de telecomunicaciones	643	1	1	0	0
21	2	Servicios de internet	644	4	1	0	1

22	4	Intermediación monetaria y financiera de las entidades financieras bancarias y no bancarias	652	19	4	0	0
23	3	Servicios de seguros	661	3	3	0	0
24	3	Servicios inmobiliarios realizados por cuenta propia, con bienes propios o arrendados	701	3	1	1	1
25	1	Alquiler de efectos personales y enseres domésticos n.c.p.	713	1	0	1	0
26	5	Servicios jurídicos y de contabilidad, teneduría de libros y auditoría; asesoramiento en materia de impuestos; estudios de mercados y realización de encuestas de opinión pública; asesoramiento empresarial y en materia de gestión	741	4	3	0	2
27	4	Servicios empresariales n.c.p.	749	3	3	0	1
28	1	Enseñanza inicial y primaria	801	0	0	0	1
29	1	Enseñanza secundaria privada	802	0	0	0	1
30	2	Enseñanza para adultos y servicios de enseñanza n.c.p.	809	0	0	0	2
31	16	Servicios relacionados con la salud humana	851	10	9	0	7
32	2	Servicios veterinarios	852	3	1	0	1
33	2	Servicios de organizaciones empresariales, profesionales y de empleadores	911	1	1	0	1
34	1	Servicios de sindicatos	912	0	0	0	1
35	3	Servicios de asociaciones n.c.p.	919	5	1	0	2
36	12	Servicios para la práctica deportiva y de entretenimiento n.c.p.	924	20	5	4	3
37	13	Servicios n.c.p.	930	18	5	4	4

Fuente: Dirección General de Estadística y Sistemas de Información. Censo de comercios y servicios urbanos (2014).

Tabla 26. Villa Mazán (Arauco). Cantidad de locales por actividad principal

ORDEN	CANTIDAD DE LOCALES	ACTIVIDAD PRINCIPAL		OCUPADOS	LOCALES		
		DESCRIPCIÓN	COD		CON CUIT	CON DNI	SIN INFORMACIÓN
1	1	Generación, transporte y distribución de energía eléctrica	401	1	1	0	0
2	2	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, excepto motocicletas	502	2	0	2	0
3	1	Venta al por menor de combustible para vehículos automotores y motocicletas	505	2	1	0	0
4	23	Venta al por menor excepto la especializada	521	25	7	13	3
5	4	Venta al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en comercios especializados	522	5	1	3	0
6	6	Venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados	523	7	1	3	2
7	1	Servicios de expendio de comidas y bebidas	552	1	1	0	0
8	1	Intermediación monetaria y financiera de las entidades financieras bancarias y no bancarias	652	1	1	0	0
9	1	Servicios de asociaciones n.c.p.	919	1	1	0	0
10	1	921 Servicios de cinematografía, radio y televisión y servicios de espectáculos artísticos y de diversión n.c.p.	921	0	0	0	1

Fuente: Dirección General de Estadística y Sistemas de Información. Censo de comercios y servicios urbanos (2014).

Tabla 27. Villa Unión. Cantidad de locales por actividad principal

ORDEN	CANTIDAD DE LOCALES	ACTIVIDAD PRINCIPAL		OCUPADOS	LOCALES		
		DESCRIPCIÓN	COD		CUIT	CON DNI	SIN INFORMACIÓN
1	1	Generación, transporte y distribución de energía eléctrica	401	23	1	0	0
2	3	Terminación de edificios y obras de ingeniería civil	454	2	0	2	1
3	1	Venta de vehículos automotores, excepto motocicletas	501	4	1	0	0
4	12	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, excepto motocicletas	502	18	1	6	5
5	2	Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores	503	2	1	0	1
6	4	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios	504	6	3	1	0
7	3	Venta al por menor de combustible para vehículos automotores y motocicletas	505	7	3	0	0
8	44	Venta al por menor excepto la especializada	521	72	28	7	9
9	19	Venta al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en comercios especializados	522	22	10	4	5
10	62	Venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados	523	92	51	1	10
11	1	Reparación de efectos personales y enseres domésticos	526	0	0	0	1
12	23	Servicios de alojamiento en hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	551	74	16	1	6
13	27	Servicios de expendio de comidas y bebidas	552	51	13	4	10
14	5	Servicios complementarios para el transporte	633	3	1	1	3
15	4	Servicios de agencias de viaje y otras actividades complementarias de apoyo turístico	634	5	3	0	1
16	1	Servicios de correos	641	3	1	0	0
17	3	Servicios de transmisión de radio y televisión	642	11	3	0	0
18	2	Servicios de telecomunicaciones	643	3	2	0	0
19	1	Servicios de internet	644	3	1	0	0
20	3	Intermediación monetaria y financiera de las entidades financieras bancarias y no bancarias	652	14	3	0	0
21	1	Servicios de seguros	661	0	0	0	1

22	1	Servicios jurídicos y de contabilidad, teneduría de libros y auditoría; asesoramiento en materia de impuestos; estudios de mercados y realización de encuestas de opinión pública; asesoramiento empresarial y en materia de gestión	741	1	0	0	1
23	5	Servicios empresariales n.c.p.	749	6	4	1	0
24	4	Servicios relacionados con la salud humana	851	12	0	0	4
25	1	Servicios de organizaciones empresariales, profesionales y de empleadores	911	2	1	0	0
26	1	Servicios de asociaciones n.c.p.	919	1	0	1	0
27	7	Servicios para la práctica deportiva y de entretenimiento n.c.p.	924	13	4	0	3
28	4	Servicios n.c.p.	930	7	4	0	0

Fuente: Dirección General de Estadística y Sistemas de Información. Censo de comercios y servicios urbanos (2014).

Tabla 28. Anillaco (Castro Barros). Cantidad de locales por actividad principal

ORDEN	CANTIDAD DE LOCALES	ACTIVIDAD PRINCIPAL		OCUPADOS	LOCALES		
		DESCRIPCIÓN	COD		CON CUIT	CON DNI	SIN INFORMACIÓN
1	1	Generación, transporte y distribución de energía eléctrica	401	3	1		
2	3	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, excepto motocicletas	502	5	1	2	
3	1	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios	504	2	1		
4	2	Venta al por menor de combustible para vehículos automotores y motocicletas	505	5	1	1	
5	23	Venta al por menor excepto la especializada	521	37	11	10	2
6	9	Venta al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en comercios especializados	522	14	5	4	
7	25	Venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados	523	41	16	6	3
8	2	Servicios de alojamiento en hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	551	6	1		1
9	2	Servicios de expendio de comidas y bebidas	552	4	1		1
10	2	Servicios de transmisión de radio y televisión	642	3	2		
11	1	Servicios de internet	644	2	1		
12	1	Intermediación monetaria y financiera de las entidades financieras bancarias y no bancarias	652	6	1		
13	2	Servicios para la práctica deportiva y de entretenimiento n.c.p.	924	3	1	1	
14	2	930 Servicios n.c.p.		3	2		

Fuente: Dirección General de Estadística y Sistemas de Información. Censo de comercios y servicios urbanos (2014).

Tabla 29. Aminga (Castro Barros). Cantidad de locales por actividad principal

ORDEN	CANTIDAD DE LOCALES	ACTIVIDAD PRINCIPAL		OCUPADOS	LOCALES		
		DESCRIPCIÓN	COD		CON CUIT	CON DNI	SIN INFORMACIÓN
1	1	Servicios de correos	641	1	1		
2	1	Servicios complementarios para el transporte- Venta de pasajes	633	1			1
3	3	Venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados	523	4	2	1	
4	3	Venta al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en comercios especializados	522	3	2	1	
5	7	Venta al por menor excepto la especializada	521	10	4	3	
6	2	Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, excepto motocicletas	502	2		2	
7	1	Sin información		1			1

Fuente: Dirección General de Estadística y Sistemas de Información. Censo de comercios y servicios urbanos (2014).

5. Selección, capacitación e inducción a encuestadores

Para la selección de encuestadores se tuvo en cuenta principalmente el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 18 a 30 años de edad.
- Ambos sexos.
- Disponibilidad de horario.
- Disponibilidad para viajar al interior de la provincia.
- Facilidad de dicción y para las relaciones interpersonales.
- Buena imagen y presentación.
- Fácil adaptación.
- Preferentemente con experiencia previa en trabajos de campo.
- Disposición a trabajar en equipo y bajo la dirección de un supervisor.

129

La capacitación e inducción se realizó en las instalaciones de la Universidad Nacional de La Rioja (UNLaR) ubicada en Av. Luis M. de la Fuente s/n, Ciudad Universitaria de la Ciencia y la Técnica, bajo la supervisión y conducción de la Coordinadora Provincial: Lic. Mirian Llanos.

La duración de la capacitación se extendió durante 3 (tres) jornadas con una carga horaria de 9 (nueve) horas reloj. En ellas participaron tanto los encuestadores seleccionados como supervisores y demás miembros del equipo de trabajo.

En cuanto a los contenidos, se explicitaron los alcances del estudio a realizar, contenido del instrumento de relevamiento de datos, las tareas inherentes a la supervisión, modalidad de trabajo en general y demás aspectos operativos referidos al trabajo de campo propiamente dicho.



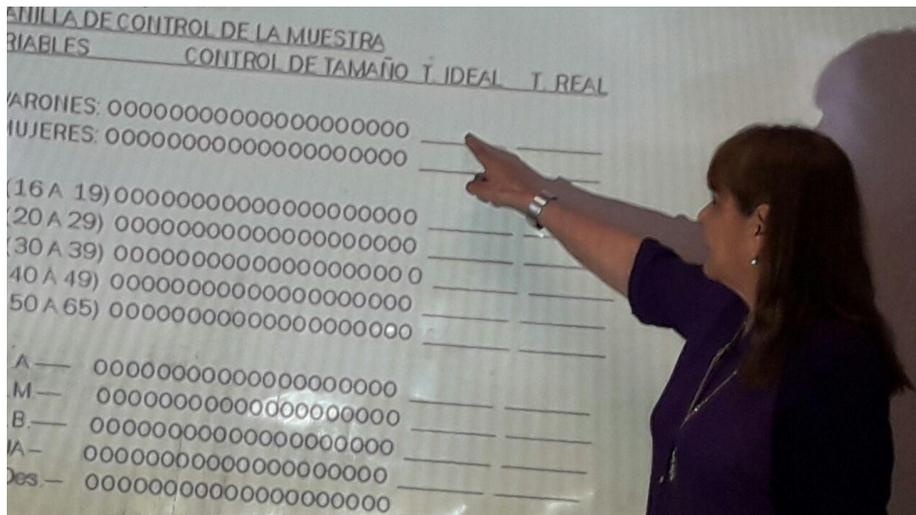
CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

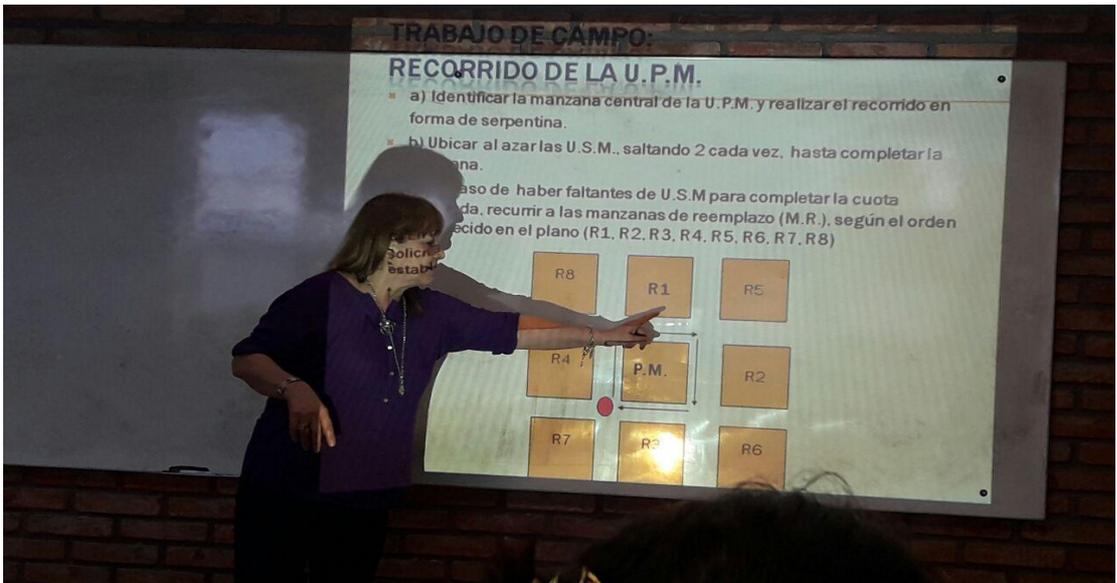
Caracterización y Análisis del Mercado Laboral en la provincia de La Rioja

130

Jornada de Capacitación Equipo de Trabajo



















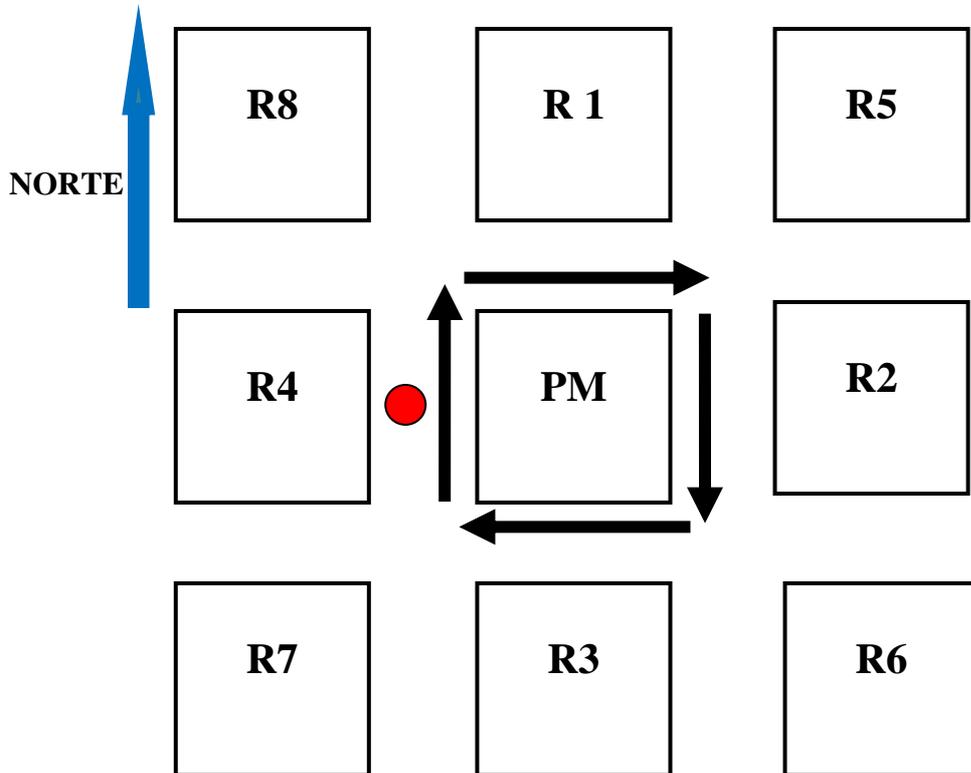
HOJA DE RUTA: REGISTRO PARA EL ENCUESTADOR

NOMBRE DEL ENCUESTADOR:

BARRIO:.....**DEPARTAMENTO:**

PLANILLA DE UBICACIÓN GEOGRÁFICA

- a) Identificar la manzana central de la U.P.M, y realizar el recorrido en forma de serpiente.
- b) Ubicar al azar las U.S.M., saltando 2 cada vez, hasta completar la manzana.
- c) En caso de haber faltantes de U.S.M para completar la cuota solicitada, recurrir a las manzanas de reemplazo (M.R.), según el orden establecido en el plano (R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8)



6. Recolección de datos primarios: encuesta oferta laboral

La estratificación para el estudio de la oferta laboral se basó en una determinada variedad de atributos o características de la población como: edad, género, nivel educativo, nivel socioeconómico, ocupación, entre otros.

Se aplicó el método cuantitativo, mediante el cual se extraen conclusiones acerca de las propiedades comunes de las unidades estudiadas. Sobre el universo de la oferta conformado por la PEA, se extrajo la muestra representativa ya descrita en forma oportuna.

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta/sondeo y análisis de contenido sobre datos de fuentes confiables. En relación a la herramienta aplicada, se trata de un cuestionario semi-estructurado.

7. Recolección de datos primarios: encuesta demanda laboral

Para el caso de la demanda laboral se aplicó un método mixto, para realizar un estudio en profundidad a fin de desentrañar lo específico de cada unidad estudiada. El estudio relevó organizaciones representativas en las grandes ramas de actividad económica:

- a. Agricultura, ganadería, caza, pesca
- b. Explotaciones de minas y canteras
- c. Industrias manufactureras
- d. Suministro electricidad, gas, agua
- e. Construcción
- f. Comercio mayorista y minorista
- g. Hoteles, bares y restaurantes
- h. Actividades inmobiliarios
- i. Transporte y comunicaciones
- j. Administración pública y defensa
- k. Servicios municipales
- l. Otros servicios

8. Sistematización y carga de datos

A partir de la complejidad del universo de análisis, de oferta y demanda laboral, y la necesaria incorporación de una importante cantidad de datos; se hizo necesaria la consideración de sus múltiples dimensiones, y la posterior sistematización desde sus diferentes aspectos.

Metodológicamente se planteó la formulación de un instrumento que lograra contemplar los requerimientos previstos de acuerdo a los objetivos del proyecto, estructurando el formato del cuestionario según las variables a estudiar. Dada también la incorporación de preguntas abiertas y el volumen de información recopilado, se debió realizar un importante trabajo de síntesis con el objeto de minimizar los tiempos de procesamiento y obtener datos relevantes.

En razón de ello, se desarrolló una metodología integral de análisis a partir de la que se generó un sistema que articula aplicaciones de software de gran difusión en el mercado como lo son MS-Excel y el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Todo ello con la finalidad de consolidar una base de datos estandarizada que permitiera a posteriori formular consultas, cruces de información, entre otros. Cabe mencionar que el SPSS es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias exactas, sociales y aplicadas; originalmente SPSS fue creado como el acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences aunque también se ha referido como "Statistical Product and Service Solutions". Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y una sencilla interfaz para la mayoría de los análisis. A partir de la versión 12 de SPSS se pueden realizar análisis con 2 millones de registros y 250.000 variables.

Se trabajó en función de tres etapas principales:

- **Recolección de información:** diseño de cuestionarios estructurados para recabar información de oferta y demanda laboral de la provincia de La Rioja.
- **Sistematización y carga:** se diseñó y se comenzó con la carga de la base de datos en SPSS. La entrada de datos directa incluye la transferencia de información en forma de texto a otra base de datos. El texto en cuestión incluye todos los campos de los formularios codificados utilizados para el relevamiento.
- **Procesamiento y tabulación numérica y gráfica:** diseñado bajo MS-Excel. A partir del procesamiento de tablas y formularios se establecen las consultas posteriores. Ellas se realizan mediante el cruce de variables, que permiten establecer relaciones y análisis para obtener, tendencias, promedios, entre otros.

9. Procesamiento de datos y elaboración de tablas

El llevar a cabo el proceso de análisis de los datos relevados, constituye una de las tareas más desafiantes en un proceso de investigación. Los datos en sí mismos, resultan insuficientes para dotar de elementos esclarecedores acerca del objeto de estudio planteado. El análisis de los datos propiamente dicho, debe entenderse como una tarea de crucial importancia, la que posibilita acceder a ciertos resultados y conclusiones, que ahondan en el conocimiento de la realidad objeto de estudio, entendiéndose por tal, la dinámica del mercado laboral riojano para nuestro caso.

Uno de los instrumentos de disposición para el análisis de datos, que se utilizaron fueron las tablas de frecuencias absolutas y relativas, ya que son ellas las que permiten no sólo presentar los datos, sino advertir relaciones y descubrir su estructura. Por medio de ellas, se pueden presentar sistemas de categorías, exhibiendo las conexiones que se dan entre las categorías, o algunos aspectos de su contenido. (Strauss y Corbin. 2002).

A tal fin, a continuación se presentan y analizan los datos obtenidos en el relevamiento de demanda y oferta laboral.

ANÁLISIS DEMANDA LABORAL

Panorama provincial

Para el análisis de demanda laboral, se contempló en forma inicial, una muestra de doscientas organizaciones, distribuida entre las localidades de La Rioja (capital), Chilecito, Chamental, Chepes, Villa Unión, y los Departamentos de Arauco y Castro Barros.

El total de cuestionarios procesados fue de ciento setenta y siete (ver tabla 30), y la diferencia respecto a la muestra original, obedece entre otros motivos, a cuestionarios que no fueron respondidos en su totalidad por los dueños ó responsables, datos incompletos e irregulares, inconsistencias detectadas en ciertas preguntas fundamentales y la reticencia a responder el cuestionario y brindar respuestas pese al amparo del secreto estadístico y el anonimato del encuestado. Por esta razón, se adoptó el criterio de que esos cuestionarios sean excluidos del procesamiento final. Esta situación, no obstante, no modifica ni altera los resultados obtenidos para el trabajo de campo realizado.

144

Tabla 30. Cantidad de encuestas por localidad/departamento

	Frecuencia	%
La Rioja (capital)	92	52%
Arauco – Castro Barros	12	7%
Chamental	13	7%
Chepes	15	8%
Villa Unión	10	6%
Chilecito	35	20%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Las personas que accedieron a responder el cuestionario, revisten en un 66% la categoría de dueño/propietario ó Gerente como puede visualizarse en la tabla 31.

Caracterización del entrevistado

Tabla 31. Categoría

	Frecuencia	%
Dueño/propietario	92	52%
Director	9	5%
Gerente	24	14%
Jefe de personal	18	10%
Otro	31	18%
Ns/Nc	3	2%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Se encuentran comprendidos principalmente en un rango de edad entre 30 y 49 años (56%), y con un nivel de instrucción universitario predominante (completo e incompleto) representado por el 38%, tal como puede apreciarse en las tablas 32 y 33.

Tabla 32. Rango de edad

	Frecuencia	%
16-19	2	1%
20-29	19	11%
30-39	47	27%
40-49	52	29%
50-59	33	19%
60-65	11	6%
Ns/Nc	13	7%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 33. Nivel de instrucción

		Frecuencia	%
Primario	Incompleto	7	4%
	Completo	7	4%
Secundario	Incompleto	53	30%
	Completo	15	9%
Terciario	Incompleto	26	15%
	Completo	27	15%
Universitario	Completo	27	15%
	Incompleto	40	23%
Total		177	100%

Fuente: Elaboración propia

Continuando con esta caracterización inicial del perfil de los encuestados, el 53% declaró desarrollar su trabajo para un negocio/empresa propio (ver tabla 34).

Tabla 34. Modalidad de trabajo

	Frecuencia	%
Para su propio negocio/empresa	94	53%
Para el negocio/empresa/actividad de un familiar	20	11%
Como obrero o empleado para un patrón	57	32%
Ns/Nc	6	3%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Caracterización de la organización

En lo referido a la caracterización del tipo de organización, casi el 60% responde a una sociedad jurídicamente constituida ó monotributista (ver tabla 35). Lo que en primera instancia señala la importancia que adquiere el cuentapropismo en el sector privado formal de la economía provincial.

Tabla 35. Forma jurídica del negocio, empresa o actividad

	Frecuencia	%
Sociedad jurídicamente constituida	51	29%
SAPEM	5	3%
Sociedad de otra forma legal	8	5%
Sociedad convenida de palabra	8	5%
Monotributista	52	29%
Otra	46	26%
Ns/Nc	7	4%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

La rama de actividad predominante es el comercio mayorista y minorista (35%), seguido por otros servicios (24%) y en tercer orden; hoteles, bares y restaurantes con el 14% como se observa en la tabla 36.

Tabla 36. Rama de actividad principal

	Frecuencia	%
Agricultura, ganadería, caza, pesca	2	1%
Industrias manufactureras	7	4%
Suministro electricidad, gas, agua	1	1%
Construcción	5	3%
Comercio mayorista y/o minorista	62	35%
Hoteles, bares y restaurantes	24	14%
Actividades inmobiliarias	3	2%
Transporte y comunicaciones	8	5%
Intermediación financiera	3	2%
Administración pública y defensa	1	1%
Educación pública o privada	12	7%
Salud pública o privada	5	3%
Otros servicios	42	24%
Ns/Nc	2	1%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Un dato significativo, es el indicado para la antigüedad en el negocio, ya que un tercio de los encuestados señaló más de veinte años. El 65% no posee socios o familiares asociados (ver tabla 37 y 38).

Tabla 37. Antigüedad en negocio, empresa o actividad

	Frecuencia	%
Menos de 2 años	19	11%
De 2 a 5	30	17%
De 6 a 10	34	19%
De 11 a 20	33	19%
Más de 20	59	33%
Ns/Nc	2	1%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 38. Existencia de socios o familiares asociados

	Frecuencia	%
Si	55	31%
No	115	65%
Ns/Nc	7	4%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse en las tablas 39 y 40, el 60% emplea personas asalariadas y el 45% tiene hasta 4 empleados.

Tabla 39. Empleo de personas asalariadas

	Frecuencia	%
Sí, siempre	106	60%
Solo a veces o por temporada	9	5%
Se hace mediante contratos	16	9%
No emplea/no contrata temporal	36	20%
Ns/Nc	10	6%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 40. Cantidad de trabajadores en negocio, empresa o actividad

	Frecuencia	%
1 persona	16	9%
2 personas	31	18%
3 persona	19	11%
4 personas	13	7%
5 personas	15	8%
De 6 a 10 personas	26	15%
De 11 a 25 personas	26	15%
De 26 a 40 personas	10	6%
De 41 a 100 personas	7	4%
De 101 a 200 personas	10	6%
Más de 200	4	2%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Demanda laboral insatisfecha

Desde la economía laboral, al estudiar la demanda y oferta, el desequilibrio cuantitativo es sólo uno de los elementos a tener en cuenta en el análisis; ya que importa el denominado desequilibrio cualitativo (integrado por la informalidad y el subempleo), pero también interesan los problemas que se generan a partir de asimetría de la información. Porque para salir del desempleo, los agentes económicos deben realizar un proceso de búsqueda que les permita relevar y encontrar información adecuada sobre un puesto de trabajo determinado acorde a sus necesidades y aspiraciones. Y entra allí a jugar el rol de los demandantes de trabajo, quienes establecen los requerimientos de mano de obra y los mecanismos adoptados para la búsqueda y criterios de selección posteriores. Es en ese proceso de búsqueda, en el que se intenta superar el problema de la asimetría de información.

Cuando llega el momento de indagar sobre las aptitudes de los posibles candidatos a emplear, los demandantes de trabajo cuentan con diversos mecanismos como son: los salarios de eficiencia (Shapiro y Stiglitz, 1984), las pruebas técnicas (Saloner, 1985) o las referencias personales (Rees, 1966); para que los oferentes de trabajo revelen sus verdaderas actitudes al momento de ser preseleccionados.

Los oferentes, por su lado, utilizan mecanismos de señalización tales como el nivel educativo alcanzado; y de otros informales, como las recomendaciones y referencias (Saloner, 1985).

El tipo de mano de obra requerida por los demandantes en primer lugar es la calificada y en segundo lugar la calificada con necesidades de capacitación (ver tablas 41 y 42)

Tabla 41. Tipo de mano de obra requerida fundamentalmente (1er lugar)

	Frecuencia	%
Calificada	82	46%
Calificada con necesidades de capacitación	49	28%
No calificada	21	12%
Otra	2	1%
Ns/Nc	23	13%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 42. Tipo de mano de obra requerida fundamentalmente (2° lugar)

	Frecuencia	%
Calificada	30	17%
Calificada con necesidades de capacitación	47	27%
No calificada	33	19%
Otra	4	2%
Ns/Nc	63	36%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

El proceso de búsqueda de un nuevo trabajador se inicia desde la incertidumbre, dado que al surgir la necesidad de cubrir un nuevo puesto, probablemente el candidato exista, pero el demandante debe buscarlo y seleccionar el adecuado.

Stigler (1961) sostiene que la búsqueda de información es similar al sondeo realizado para descubrir el precio más favorable de un bien, siendo en este caso el factor tiempo, el principal costo asociado con la búsqueda. El mismo Stigler (1962) expone que aparecen condiciones de incertidumbre originadas en lo heterogéneo de los trabajadores, quienes a su vez enfrentan un problema multidimensional referido a conseguir la información sobre el salario, la estabilidad laboral, las condiciones generales del empleo, entre otras variables que configuran un abanico que afecta la decisión final de aceptar o no un determinado empleo.

Al ser consultados respecto a la búsqueda de personas para diferentes áreas en el último semestre, aproximadamente el 60% no realizó búsqueda alguna (ver tabla 43). Mientras que entre los que sí realizaron una búsqueda de perfiles laborales (36%), el 64% manifestó la presencia de dificultades ciertas para poder cubrir puestos de trabajo (ver tabla 44).

Tabla 43. Búsqueda de personas para áreas técnicas/operativas/adm. en los últimos 6 meses

	Frecuencia	%
Si realizó búsqueda	64	36%
No realizó búsqueda	104	59%
Ns/Nc	9	5%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 44. Dificultad para cubrir puestos en caso de búsqueda laboral

	Frecuencia	%
Si	41	64%
No	23	36%
Total	64	100%

Fuente: Elaboración propia

Entre las dificultades para la cobertura de puestos (ver tabla 45), aparecen como las tres principales: la falta de candidatos disponibles, carencia de habilidades duras y falta de experiencia. Son estas tres dificultades, las que concentran el 74% de las respuestas.

151

Tabla 45. Principales dificultades para cobertura de puestos

	Frecuencia	%
Falta de candidatos disponibles/Ningún postulante	18	28%
Falta de competencias técnicas (habilidades duras)	15	23%
Falta de experiencia	15	23%
Falta de habilidades de empleabilidad (habilidades blandas)	3	5%
Horario no deseable	1	2%
Pretensión de mayor salario que el ofrecido	6	9%
Otra	6	9%
Total	64	100%

Fuente: Elaboración propia

Para hacer frente a la incertidumbre de en qué lugar encontrar empleo, los oferentes pueden recurrir a diferentes canales de búsqueda utilizados por los demandantes. Entre estos canales, se pueden distinguir las opciones formales: agencias, anuncios clasificados en diferentes medios, convocatorias; y las alternativas informales que se encuentran representadas por las recomendaciones personales de familiares, amigos ó conocidos; y una estrategia informal moderada que es el envío directo de curriculum vitae a las empresas (Uribe, Viáfara y Oviedo, 2007).

En el presente relevamiento, los demandantes expresan que la principal fuente de reclutamiento externa que utilizan son las recomendaciones, opción dada por casi un tercio de los encuestados (ver tabla 46). Mientras que al consultar por la principal fuente de reclutamiento interno, la mayoría optó por no brindar respuesta (ver tabla 47)

Tabla 46. Fuente principal (externa) de reclutamiento

	Frecuencia	%
Agencias	3	2%
Anuncios diarios, radio, tv, web	36	20%
Anuncios en la empresa	6	3%
Recomendaciones	50	28%
Solicitud espontánea	42	24%
Otro	9	5%
Ns/Nc	31	18%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Calvó- Armengol y Jackson (2004), especifican que las redes sociales constituyen una herramienta válida para la obtención de información sobre las oportunidades de empleo que brindan las empresas, pero que las mismas se relacionan con el estatus laboral de los agentes económicos, la conectividad y las características inherentes al proceso de búsqueda de empleo. Para este relevamiento, solo un 5% de los encuestados respondió en Otro, el uso de este mecanismo como fuente externa de reclutamiento.

Tabla 47. Fuente principal (interna) de reclutamiento

	Frecuencia	%
Reubicación	7	4%
Transferencia a otro sector	7	4%
Transferencia a otro sector con capacitación	14	8%
Ns/Nc	149	84%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Al momento de indagar sobre los causales de rechazo de un candidato para cubrir un puesto laboral (ver tabla 48), casi un tercio, cita a la entrevista preliminar como la instancia clave. Los periodos de práctica o pruebas de aptitud no aparecen aún como elementos prioritarios.

El hecho de que la mayor parte de los encuestados son propietarios de negocios y que utilizan las recomendaciones como fuente principal de reclutamiento, hace presumir que utilizar el mecanismo del diálogo cara a cara con un candidato les otorga las herramientas necesarias para conocer si ese perfil se adapta a sus necesidades. Más allá de que el 58% expresa no necesitar ni estar buscando empleados, entre lo que sí necesitan pero no los buscan, fundamentan su decisión en el elevado costo laboral de producir una nueva incorporación (ver tablas 49 y 50).

Tabla 48. Aspectos principales determinantes del rechazo del candidato

	Frecuencia	%
Entrevista en profundidad	16	9%
Entrevista preliminar	54	31%
Examen médico	3	2%
Periodo de práctica	25	14%
Pruebas de aptitud	26	15%
Pruebas de inteligencia, intereses y personalidad	11	6%
Solicitud de empleo	6	3%
Ns/Nc	36	20%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 49. Necesidad de emplear más trabajadores

	Frecuencia	%
Sí, necesita incorporar y está buscando	27	15%
Sí, necesita, pero no está buscando	34	19%
No necesita, y no está buscando	103	58%
Ns/Nc	13	7%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 50. Motivo por el cual no se incorporan empleados

	Frecuencia	%
El alto costo de incluir un empleado	28	82%
Está desanimado porque no encuentra el perfil que busca	2	6%
No dispone de tiempo para realizar la búsqueda	2	6%
Otro	2	6%
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia

Cuando se interroga sobre nivel de estudios requerido para los trabajadores calificados, prevalece el secundario completo (44%) como el mínimos exigible, mientras que para los no calificados se manifestó un elevado nivel de no sabe/no contesta (ver tablas 51 y 52).

Tabla 51. Nivel de estudio requerido para trabajadores calificados

	Frecuencia	%
Es indistinto, cualquier nivel	17	10%
Estudiante universitario	7	4%
Primario completo	10	6%
Secundario completo	77	44%
Terciario completo o en curso	20	11%
Universitario completo	14	8%
Ns/Nc	32	18%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 52. Nivel de estudio requerido para trabajadores no calificados

	Frecuencia	%
Es indistinto, cualquier nivel	18	10%
Primario completo	12	7%
Secundario completo	33	19%
Terciario completo o en curso	4	2%
Universitario completo	2	1%
Ns/Nc	108	61%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la tabla 53, se observa que las habilidades blandas de comunicación oral y escrita, son consideradas como prioritarias, para el correcto desempeño en un puesto de trabajo. Un cuarto de las respuestas de los encuestados citaron esta opción, siguiendo en orden de importancia, el manejo de maquinaria específica, con un 20% de las respuestas.

Tabla 53. Habilidades indispensables para los puestos de trabajo

	Frecuencia	%
Habilidades comunicacionales oral y escrita	46	26%
Manejo de computación avanzado	12	7%
Manejo de computación básico	29	16%
Manejo de idiomas	1	1%
Manejo de maquinaria específica	35	20%
Otras	24	14%
Ns/Nc	30	17%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Al momento de indagar sobre las percepciones respecto a sus empleados/aspirantes según el nivel de formación alcanzado por éstos, se observa un elevado nivel de desconocimiento o no respuesta (ver tablas 55 y 56), con la excepción de la consulta referida al nivel secundario técnico, en cuyo caso el adecuadamente a muy bien preparados, reunió el 45% de las respuestas (ver tabla 54).

Tabla 54. Percepción de empleados/aspirantes (secundario técnico)

	Frecuencia	%
Muy bien preparados	25	14%
Adecuadamente preparados	55	31%
Mal preparados	19	11%
Ns/Nc	77	44%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 55. Percepción de empleados/aspirantes (educación superior técnica)

	Frecuencia	%
Muy bien preparados	9	5%
Adecuadamente preparados	29	16%
Mal preparados	2	1%
Muy mal preparados	3	2%
Ns/Nc	134	76%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 56. Percepción de empleados/aspirantes (universitario)

	Frecuencia	%
Muy bien preparados	14	8%
Adecuadamente preparados	30	17%
Mal preparados	7	4%
Muy mal preparados	1	1%
Ns/Nc	125	71%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

En relación a la consulta anterior, cuando se solicitó a los encuestados que identificaran en orden de prioridad, las tres principales deficiencias en la formación educativa que exhiben los aspirantes a un puesto laboral (ver tabla 57); entre los que respondieron, se obtuvo como resultado en primer lugar que los egresados no cuentan con experiencia en el ámbito laboral, segundo que no se desarrollan suficientes habilidades prácticas en la escuela y en tercer lugar, la carencia de desarrollo de habilidades prácticas en los estamentos universitarios.

Tabla 57. Principales deficiencias en la formación educativa de los aspirantes

	Uno		Dos		Tres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Los egresados no cuentan con experiencia en el ámbito laboral	68	38%	10	6%	8	5%
No se desarrollan las suficientes habilidades prácticas en la escuela	12	7%	35	20%	9	5%
No se desarrollan las suficientes habilidades prácticas en la universidad	6	3%	12	7%	19	11%
Los egresados no cuentan con habilidades generales (comunicativas, de gestión, etc.)	16	9%	17	10%	15	8%
No identifico ninguna deficiencia significativa	30	17%	11	6%	14	8%
Otros	5	3%	2	1%	11	6%
Ns/Nc	40	23%	90	51%	101	57%
Total	177	100%	177	100%	177	100%

Fuente: Elaboración propia

La inasistencia frecuente de un trabajador a su puesto, se suele tornar habitual entre los empleados y en reiteradas ocasiones, el ausentismo es injustificado y obedece a la insatisfacción laboral.

Cuando un trabajador se ausenta, suele esgrimir ciertas justificaciones amparadas en motivos físicos como el estrés, dolencias diversas, u otros. En realidad, una parte significativa de esas inasistencias poseen origen en un grado creciente de insatisfacción laboral que emerge en problemas para compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares, la escasa flexibilidad horaria de ciertos trabajos, entre otros.

En el presente relevamiento, un tercio de los demandantes encuestados identificó la presencia de ausentismo como un tema recurrente (ver tabla 58). El ausentismo se presenta de una forma más asidua en mujeres entre 25 y 35 años porque son justamente ellas quienes le proporcionan más preponderancia a conciliar responsabilidades laborales y familiares y a su vez, tienen una carga mayor de actividades complementarias del trabajo cuando son madres y/o jefas de hogar.

Tabla 58. Presencia de ausentismo y rotación laboral

	Ausentismo		Rotación	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sí, es un tema recurrente	53	30%	12	7%
No, no se presenta	30	17%	27	15%
Solo se da en ocasiones aisladas	55	31%	46	26%
Ns/Nc	39	22%	92	52%
Total	177	100%	177	100%

Fuente: Elaboración propia

El ausentismo se identificó en empresas de mayor tamaño (tomando en consideración el número de empleados), en las cuales es posible que los trabajadores tengan problemas de motivación para con sus trabajos. También es importante tener en cuenta el tipo de empresa y el sector de actividad. Por caso, el sector servicios, y los trabajadores que cumplen tareas administrativas son los que exhiben mayores niveles de ausentismo.

Entre las principales acciones preventivas que se pueden establecer para contrarrestar el ausentismo laboral, se pueden citar a: programas de coaching y retribuciones adicionales por competencia enmarcados en planes de incentivos no monetarios.

En lo referido a reducción de personal, solamente el 21% de los encuestados afirmó haber experimentado una reducción de personal en el último trienio (ver tabla 59). Y que dicha reducción fue la más acentuada en el año 2015 (ver tabla 60), periodo que se corresponde con una caída inicial de la actividad económica en el país en el primer trimestre del 0,3%.

Tabla 59. Reducción de personal en los últimos 3 años

	Frecuencia	%
Si	37	21%
No	91	51%
Ns/Nc	49	28%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 60. Año en el que se redujo mayor personal

	Frecuencia	%
2014	9	24%
2015	18	49%
2016	10	27%
Total	37	100%

Fuente: Elaboración propia

Capacitación y prácticas

Al repasar las principales implicancias de los aspectos vinculados a la capacitación del personal y prácticas laborales, se identifica que el 36% de los demandantes encuestados, respondió que no brinda oferta de capacitación, dado que sus empleados aprenden en el lugar de trabajo. Mientras que solamente un 21% respondió realizar capacitaciones externas pero sin ningún tipo de convenio con instituciones educativas del medio local (ver tabla 61). Sin embargo, en forma posterior, al analizar la tabla 62, un 50% responde que los programas de perfeccionamiento o reentrenamiento del personal bajo convenio con instituciones educativas, contribuye de una manera significativa a la competitividad del negocio.

Tabla 61. Oferta de capacitación por parte del negocio/empresa al personal

	Frecuencia	%
Sí, externamente, SIN convenio con instituciones educativas	37	21%
Sí, externamente, CON convenio con instituciones educativas	9	5%
Sí, internamente, más allá de una inducción inicial	26	15%
Sí, internamente, pero solo una educación inicial	15	8%
No, porque aprenden en el trabajo	64	36%
Ns/Nc	26	15%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 62. Contribución a la competitividad del negocio de programas de re-entrenamiento o perfeccionamiento del personal en convenio con instituciones educativas

	Frecuencia	%
Significativa	88	50%
Marginal	14	8%
Indiferente	45	25%
Ns/Nc	30	17%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Alrededor de un tercio de encuestados, considera que recibir aportes financieros o créditos por parte del Estado provincial, resultaría un apoyo importante en materia de empleo (ver tabla 63). Como contrapartida, más del cincuenta por ciento, responde que a partir del apoyo estatal podría propiciar la creación de nuevos puestos de trabajo (ver tabla 64).

Tabla 63. Apoyos/aportes en materia de empleo que sería importante recibir por parte del Estado provincial

	Frecuencia	%
Aportes financieros/créditos	55	31%
Apoyo para desarrollo de infraestructura	15	8%
Promoción impositiva	27	15%
Programas de capacitación y formación laboral	20	11%
Programas de becas y pasantías laborales para jóvenes	6	3%
Programas de subsidios laborales para jóvenes	8	5%
Otros	4	2%
Ns/Nc	42	24%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 64. Contraprestación en caso de apoyos/aportes del Estado

	Frecuencia	%
Creación de nuevos puestos de trabajo	93	53%
Pasantías rentadas	9	5%
Cursos de capacitación	15	8%
Donaciones a instituciones sin fines de lucro	3	2%
Descuentos en productos o servicios	12	7%
Otros	9	5%
Ns/Nc	36	20%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Expectativas y satisfacción

El análisis de las expectativas empresariales resulta importante en la medida que exhiben la percepción y la mirada sobre el comportamiento y la evolución de ciertas variables, pero que constituyen una visión estática correspondiente a un momento puntual del tiempo. El dinamismo propio, principalmente de variables económicas, hace que esas expectativas se modifiquen en uno u otro sentido dejando obsoleto el ensayo de hipótesis explicativas que busquen algún grado de significancia más profunda.

El sector económico de la Construcción es visualizado como el de mayor crecimiento en el periodo 2016/2017 (ver tabla 65) y a su vez, señalado como el de mayor proyección de crecimiento para el periodo 2018/2019 (ver tabla 66). Esta elección puede encontrarse vinculada con la importancia que representa este sector, en términos de la reactivación de la obra pública y de la construcción privada. Ello asociado al renovado impulso de los créditos hipotecarios para construcción de nuevas viviendas o ampliaciones de las ya existentes.

Tabla 65. Sector económico con mayor crecimiento durante 2016/2017

	Frecuencia	%
Agricultura, ganadería, caza, pesca	26	15%
Explotaciones de minas y canteras	3	2%
Industrias manufactureras	2	1%
Suministro electricidad, gas, agua	6	3%
Construcción	28	16%
Comercio mayorista/minorista	14	8%
Hoteles, bares y restaurantes	16	9%
Actividades inmobiliarias	6	3%
Transporte y comunicaciones	5	3%
Intermediación financiera	8	5%
Administración pública y defensa	5	3%
Educación pública o privada	2	1%
Salud pública o privada	2	1%
Servicio doméstico	2	1%
Otros servicios	13	7%
Ns/Nc	39	22%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 66. Sector económico con mayor expectativa de crecimiento en 2018/2019

	Frecuencia	%
Agricultura, ganadería, caza, pesca	14	8%
Explotaciones de minas y canteras	10	6%
Industrias manufactureras	3	2%
Suministro electricidad, gas, agua	6	3%
Construcción	19	11%
Comercio mayorista/minorista	14	8%
Hoteles, bares y restaurantes	13	7%
Actividades inmobiliarias	8	5%
Transporte y comunicaciones	6	3%
Intermediación financiera	5	3%
Administración pública y defensa	2	1%
Educación pública o privada	2	1%
Otros servicios	8	5%
Ns/Nc	67	38%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Cuando llega el momento de analizar expectativas de crecimiento, pero referidas al propio negocio, en la tabla 67, el 79% señala que es de probable a muy probable que esto suceda. El crecimiento de la actividad económica general a nivel país durante el último año, sumado a las proyecciones positivas fijadas para el siguiente, pueden constituir incentivos suficientes para que la mirada empresarial adopte un sesgo positivo.

Tabla 67. Expectativa de crecimiento para un futuro inmediato del negocio

	Frecuencia	%
Muy probable	58	33%
Probable	82	46%
Poco probable	27	15%
Improbable	2	1%
Ns/Nc	8	5%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Pese a la mirada positiva, en cuanto al crecimiento del negocio en un futuro inmediato, el 41% sostiene que la demanda de personal se mantendrá invariable durante los próximos dos años (ver tabla 68) y el 54% no tiene planes de contratar personal en el próximo semestre (ver tabla 69). Entre los que respondieron que si tienen planes de contratar personal en los próximos seis meses, el 37% lo haría para áreas operativas de su organización (ver tabla 70).

Tabla 68. Expectativa sobre la demanda de personal para los próximos dos años

	Frecuencia	%
Se mantendrá invariable	73	41%
Se reducirá moderadamente	10	6%
Se incrementará fuertemente	12	7%
Se incrementará en forma moderada	61	34%
Ns/Nc	21	12%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 69. Planes de contratar personal los próximos 6 meses

	Frecuencia	%
Si	60	34%
No	95	54%
Ns/Nc	22	12%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 70. Área prioritaria para contratación de personal

	Frecuencia	%
Técnica	11	18%
Operativa	22	37%
Administrativa	10	17%
Otras	17	28%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia

Al momento de evaluar el grado de satisfacción de los demandantes de mano de obra sobre una serie de competencias referidas a sus empleados (tablas 71 a 81) tales como: destreza manual, responsabilidad y compromiso, adaptación tecnológica, comunicación oral, lecto-comprensión, trabajo en equipo, comunicación escrita, conocimiento de normas y reglamentaciones, iniciativa, manejo de idioma extranjero y manejo de herramientas tecnológicas; entre los que respondieron, la opción mayoritaria fue la de una satisfacción media. Con la excepción de lecto-comprensión que fue media alta y el conocimiento de normas y reglamentaciones por parte de los empleados que concentró en la mayoría de sus respuestas, la opción de baja. También es para remarcar, que al consultar respecto al manejo de un idioma extranjero, la mayoría se inclinó por la opción no sabe-no contesta, lo que indica la escasa trascendencia que se otorga a la adquisición de esta competencia por parte de los empleados y lo que puede encontrarse asociado también con el tipo de empresas y las actividades comerciales desarrolladas por ellas.

Tabla 71. Satisfacción respecto a la destreza manual de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	2	1%
Media baja	3	2%
Media	51	29%
Media alta	38	21%
Alta	23	13%
Ns/Nc	60	34%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 72. Satisfacción respecto a la responsabilidad y compromiso de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	5	3%
Media baja	17	10%
Media	40	23%
Media alta	34	19%
Alta	21	12%
Ns/Nc	60	34%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 73. Satisfacción respecto a la adaptación tecnológica de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	6	3%
Media baja	9	5%
Media	43	24%
Media alta	38	21%
Alta	29	16%
Ns/Nc	52	29%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 74. Satisfacción respecto al trabajo en equipo de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	5	3%
Media baja	21	12%
Media	41	23%
Media alta	32	18%
Alta	17	10%
Ns/Nc	61	34%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 75. Satisfacción respecto a la lecto-comprensión de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	3	1%
Media baja	17	10%
Media	37	21%
Media alta	44	25%
Alta	13	7%
Ns/Nc	63	36%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 76. Satisfacción respecto a la comunicación oral de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	10	6%
Media baja	18	10%
Media	42	24%
Media alta	32	18%
Alta	9	5%
Ns/Nc	66	37%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 77. Satisfacción respecto a la comunicación escrita de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	3	1%
Media baja	17	10%
Media	37	21%
Media alta	31	18%
Alta	24	14%
Ns/Nc	65	37%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 78. Satisfacción respecto al conocimiento de normas y reglamentaciones de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	66	37%
Media baja	22	12%
Media	17	10%
Media alta	4	2%
Alta	1	1%
Ns/Nc	67	38%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 79. Satisfacción respecto a la iniciativa de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	16	9%
Media baja	14	8%
Media	37	21%
Media alta	29	16%
Alta	10	6%
Ns/Nc	71	40%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 80. Satisfacción respecto al manejo de idioma extranjero de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	2	1%
Media baja	1	1%
Media	2	1%
Media alta	2	1%
Alta	1	1%
Ns/Nc	169	95%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 81. Satisfacción respecto al manejo de herramientas tecnológicas de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	3	2%
Media baja	17	10%
Media	37	21%
Media alta	31	18%
Alta	24	14%
Ns/Nc	65	37%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 82, se presentan los resultados en orden de prioridad, de los factores externos que influyen en la actividad empresarial. La primacía recae en la situación económica provincial, en segundo orden la carga impositiva y en tercer lugar la situación económica nacional. Resulta indudable, la influencia que generan los ciclos económicos en el normal desenvolvimiento de la empresa según la percepción de quienes conforman la demanda laboral y a ello sumarle la presión impositiva, que es un tema recurrente como preocupación del sector privado.

Tabla 82. Factores externos que influyen en el funcionamiento del negocio/empresa/actividad (por orden de prioridad)

	1	2	3
	%	%	%
Situación económica nacional	14%	24%	28%
Situación económica provincial	55%	12%	7%
Impuestos	18%	35%	5%
Tipo de cambio o economía internacional	5%	16%	27%
Leyes (no impositivas)	0%	4%	7%
Modas y/o tendencias	1%	2%	5%
Suministro de materias primas	1%	2%	6%
Logística y transporte	3%	2%	5%
Otras	1%	2%	8%
Ns/Nc	2%	1%	3%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en el cuestionario realizado, se incorporó una pregunta referida a la evaluación por parte del encuestado, de la implementación de una posible reforma laboral en nuestro país, el 39% respondió que sería de positiva a muy positiva, sobre todo si la misma contemplara una reducción del costo laboral.

Tabla 83. Evaluación sobre una posible reforma laboral en Argentina

	Frecuencia	%
Muy positiva	32	18%
Positiva	38	21%
Poco positiva	11	6%
Negativa	4	2%
Muy negativa	6	3%
Ns/Nc	86	49%
Total	177	100%

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS DEMANDA LABORAL La Rioja (capital)

A continuación se presenta el análisis de los resultados de los cuestionarios de demanda laboral, que fuera realizado en La Rioja (capital). Se opta por realizar este análisis, dado que es el principal aglomerado y representó el 45% de la muestra provincial.

Caracterización del entrevistado

Tabla 84. Categoría

	Frecuencia	%
Dueño/propietario	42	46%
Director	4	4%
Gerente	16	17%
Jefe de personal	13	14%
Otro	15	16%
Ns/Nc	2	2%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Las personas que accedieron a responder el cuestionario, revisten en un 63% la categoría de dueño/propietario ó Gerente (14%), como puede visualizarse en la tabla 84.

Tabla 85. Sexo

	Frecuencia	%
Masculino	60	65%
Femenino	31	35%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 86. Rango de edad

	Frecuencia	%
20-29	9	10%
30-39	23	25%
40-49	26	28%
50-59	18	20%
60-65	6	7%
Ns/Nc	4	11%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 87. Nivel de instrucción

		Frecuencia	%
Primario	Incompleto	2	2%
	Completo	1	1%
Secundario	Incompleto	27	29%
	Completo	10	11%
Terciario	Incompleto	11	12%
	Completo	15	16%
Universitario	Incompleto	26	28%
Total		92	100%

Fuente: Elaboración propia

Continuando con esta caracterización inicial del perfil de los encuestados, el 49% declaró desarrollar su trabajo para un negocio/empresa propio (ver tabla 88).

Tabla 88. Modalidad de trabajo

	Frecuencia	%
Para su propio negocio/empresa	45	49%
Para el negocio/empresa/actividad de un familiar	8	9%
Como obrero o empleado para un patrón	35	38%
Ns/Nc	4	4%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Caracterización de la organización

En lo referido a la caracterización de la organización, más del cincuenta por ciento responde a una sociedad jurídicamente constituida ó monotributista (ver tabla 89). No obstante el dato a tener en cuenta, es que mientras en el consolidado provincial los monotributistas alcanzan casi el 30%, en la capital dicho porcentaje es solo del 12%, aumentando el correspondiente al de sociedad jurídicamente constituido (40% para capital, 29% en el total provincial).

Tabla 89. Forma jurídica del negocio, empresa o actividad

	Frecuencia	%
Sociedad jurídicamente constituida	37	40%
SAPEM	4	4%
Sociedad de otra forma legal	3	3%
Sociedad convenida de palabra	1	1%
Monotributista	11	12%
Otra	33	36%
Ns/Nc	3	3%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

La rama de actividad predominante es el comercio mayorista y minorista (33%), seguido por otros servicios (31%), y educación pública y privada con el 9%, como se observa en la tabla 90.

Tabla 90. Rama de actividad principal

	Frecuencia	%
Agricultura, ganadería, caza, pesca	1	1%
Suministro electricidad, gas, agua	1	1%
Construcción	2	2%
Comercio mayorista y/o minorista	30	33%
Hoteles, bares y restaurantes	7	8%
Actividades inmobiliarias	2	2%
Transporte y comunicaciones	5	5%
Intermediación financiera	3	3%
Administración pública y defensa	1	1%
Educación pública o privada	8	9%
Salud pública o privada	3	3%
Otros servicios	28	31%
Ns/Nc	1	1%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Un dato significativo, es el indicado para la antigüedad en el negocio, ya que casi la mitad de los encuestados señaló más de veinte años. El 64% no posee socios o familiares asociados (ver tabla 91 y 92).

Tabla 91. Antigüedad en negocio, empresa o actividad

	Frecuencia	%
Menos de 2 años	6	7%
De 2 a 5	15	16%
De 6 a 10	11	12%
De 11 a 20	15	16%
Más de 20	45	49%
Ns/Nc	6	7%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 92. Existencia de socios o familiares asociados

	Frecuencia	%
Si	30	33%
No	59	64%
Ns/Nc	3	3%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse en las tablas 93 y 94, el 75% emplea personas asalariadas y el 37% tiene hasta 5 empleados.

173

Tabla 93. Empleo de personas asalariadas

	Frecuencia	%
Sí, siempre	69	75
Solo a veces o por temporada	5	5
Se hace mediante contratos	5	5
No emplea/no contrata temporal	9	10
Ns/Nc	4	5
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 94. Cantidad de trabajadores en negocio, empresa o actividad

	Frecuencia	%
1 persona	3	3%
2 personas	6	7%
3 persona	11	12%
4 personas	6	7%
5 personas	7	8%
De 6 a 10 personas	14	15%
De 11 a 25 personas	16	17%
De 26 a 40 personas	7	8%
De 41 a 100 personas	7	8%
De 101 a 200 personas	8	9%
Más de 200	4	4%
Ns/Nc	3	3%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Demanda laboral insatisfecha

El tipo de mano de obra requerida por los demandantes, es en primer lugar la calificada y en segundo lugar, la calificada con necesidades de capacitación (ver tablas 95 y 96)

Tabla 95. Tipo de mano de obra requerida fundamentalmente (1er lugar)

	Frecuencia	%
Calificada	42	46%
Calificada con necesidades de capacitación	23	25%
No calificada	15	16%
Otra	2	2%
Ns/Nc	10	11%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 96. Tipo de mano de obra requerida fundamentalmente (2° lugar)

	Frecuencia	%
Calificada	14	15%
Calificada con necesidades de capacitación	23	25%
No calificada	19	21%
Otra	4	4%
Ns/Nc	32	35%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Al ser consultados respecto a la búsqueda de personas para diferentes áreas en el último semestre, el 58% no realizó búsqueda alguna (ver tabla 97). Mientras que entre los que sí realizaron una búsqueda de perfiles laborales (41%), el 61% manifestó la presencia de dificultades ciertas para poder cubrir puestos de trabajo (ver tabla 98). Una constante que también se presentó al analizar los datos para el total provincial.

Tabla 97. Búsqueda de personas para áreas técnicas/operáticas/adm. en los últimos 6 meses

	Frecuencia	%
Si realizó búsqueda	38	41%
No realizó búsqueda	53	58%
Ns/Nc	1	1%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 98. Dificultad para cubrir puestos en caso de búsqueda laboral

	Frecuencia	%
Si	23	61%
No	15	39%
Total	38	100%

Fuente: Elaboración propia

Entre las dificultades para la cobertura de puestos (ver tabla 99), aparecen como las tres principales: la falta de competencias técnicas (habilidades duras), la falta de candidatos disponibles y la falta de experiencia. Son estas tres dificultades, las que concentran el 73% de las respuestas. En el consolidado provincial, la que apareció como principal dificultad fue la falta de candidatos disponibles.

Tabla 99. Principales dificultades para cobertura de puestos

	Frecuencia	%
Falta de candidatos disponibles/Ningún postulante	7	18%
Falta de competencias técnicas (habilidades duras)	15	39%
Falta de experiencia	6	16%
Falta de habilidades de empleabilidad (habilidades blandas)	1	3%
Horario no deseable	2	5%
Pretensión de mayor salario que el ofrecido	5	13%
Otra	2	5%
Total	38	100%

Fuente: Elaboración propia

Los demandantes expresan que la principal fuente de reclutamiento externa que utilizan son las recomendaciones, opción dada por casi un tercio de los encuestados (ver tabla 100). Mientras que al consultar por la principal fuente de reclutamiento interno, la mayoría optó por no brindar respuesta (ver tabla 101)

Tabla 100. Fuente principal (externa) de reclutamiento

	Frecuencia	%
Agencias	2	2%
Anuncios diarios, radio, tv, web	16	17%
Anuncios en la empresa	5	5%
Recomendaciones	27	29%
Solicitud espontánea	23	25%
Otro	7	8%
Ns/Nc	12	13%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 101. Fuente principal (interna) de reclutamiento

	Frecuencia	%
Reubicación	4	4%
Transferencia a otro sector	7	8%
Transferencia a otro sector con capacitación	10	11%
Ns/Nc	71	77%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Al momento de indagar sobre los causales de rechazo de un candidato para cubrir un puesto laboral (ver tabla 102), casi un tercio, cita a la entrevista preliminar como la instancia clave. Los periodos de práctica, pruebas de aptitud, de inteligencia o de personalidad, no aparecen aún como elementos prioritarios.

Tabla 102. Aspectos principales determinantes del rechazo del candidato

	Frecuencia	%
Entrevista en profundidad	12	13%
Entrevista preliminar	28	30%
Examen médico	1	1%
Periodo de práctica	14	15%
Pruebas de aptitud	12	13%
Pruebas de inteligencia, intereses y personalidad	8	9%
Solicitud de empleo	2	2%
Ns/Nc	15	16%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Más allá que el 55% expresa no necesitar ni estar buscando empleados, entre lo que sí necesitan pero no los buscan (26%), fundamentan su decisión en el alto costo laboral de producir una nueva incorporación (ver tablas 103 y 104).

Tabla 103. Necesidad de emplear más trabajadores

	Frecuencia	%
Sí, necesita incorporar y está buscando	13	14%
Sí, necesita, pero no está buscando	24	26%
No necesita, y no está buscando	51	55%
Ns/Nc	4	4%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 104. Motivo por el cual no se incorporan empleados

	Frecuencia	%
El alto costo de incluir un empleado	23	96%
No dispone de tiempo para realizar la búsqueda	1	4%
Total	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Cuando se consulta sobre nivel de estudios requerido para trabajadores calificados, prevalece el secundario completo (41%) como el mínimo exigible, mientras que para los no calificados se manifestó un elevado nivel de no sabe/no contesta (ver tablas 105 y 106).

Tabla 105. Nivel de estudio requerido para trabajadores calificados

	Frecuencia	%
Es indistinto, cualquier nivel	8	9%
Estudiante universitario	3	3%
Primario completo	3	3%
Secundario completo	38	41%
Terciario completo o en curso	13	14%
Universitario completo	12	13%
Ns/Nc	15	16%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 106. Nivel de estudio requerido para trabajadores no calificados

	Frecuencia	%
Es indistinto, cualquier nivel	8	9%
Primario completo	3	3%
Secundario completo	19	21%
Terciario completo o en curso	2	2%
Universitario completo	2	2%
Ns/Nc	58	63%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la tabla 107, se observa que las habilidades blandas (comunicación oral y escrita), son consideradas como prioritarias para el correcto desempeño en un puesto de trabajo, siguiendo en orden de importancia, el manejo básico de computación.

Tabla 107. Habilidades indispensables para los puestos de trabajo

	Frecuencia	%
Habilidades comunicacionales oral y escrita	23	25%
Manejo de computación avanzado	7	8%
Manejo de computación básico	17	19%
Manejo de maquinaria específica	12	13%
Otras	17	19%
Ns/Nc	16	17%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Cuando se interrogó sobre las percepciones respecto a sus empleados/aspirantes según el nivel de formación alcanzado por éstos, se observa un elevado nivel de desconocimiento o no respuesta (ver tablas 109 y 110), con la excepción de la consulta referida al nivel secundario técnico, en cuyo caso el adecuadamente a muy bien preparados, reunió el 43% de las respuestas (ver tabla 108).

Tabla 108. Percepción de empleados/aspirantes (secundario técnico)

	Frecuencia	%
Muy bien preparados	10	11%
Adecuadamente preparados	29	32%
Mal preparados	13	14%
Ns/Nc	40	43%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 109. Percepción de empleados/aspirantes (educación superior técnica)

	Frecuencia	%
Muy bien preparados	4	4%
Adecuadamente preparados	15	16%
Muy mal preparados	1	1%
Ns/Nc	72	78%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 110. Percepción de empleados/aspirantes (universitario)

	Frecuencia	%
Muy bien preparados	8	9%
Adecuadamente preparados	21	23%
Mal preparados	3	3%
Ns/Nc	60	65%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Cuando se solicitó a los encuestados que identificaran en orden de prioridad, las tres principales deficiencias en la formación educativa que exhiben los aspirantes a un puesto laboral (ver tabla 111); entre los que respondieron se obtuvo como resultado en primer lugar, que los egresados no cuentan con experiencia en el ámbito laboral, segundo, que no se desarrollan suficientes habilidades prácticas en la escuela y en tercer lugar, que los egresados no cuentan con habilidades generales (comunicativas, de gestión, etc.)

180

Tabla 111. Principales deficiencias en la formación educativa de los aspirantes

	Uno		Dos		Tres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Los egresados no cuentan con experiencia en el ámbito laboral	38	41%	7	8%	6	7%
No se desarrollan las suficientes habilidades prácticas en la escuela	8	9%	20	22%	2	2%
No se desarrollan las suficientes habilidades prácticas en la universidad	4	4%	8	9%	11	12%
Los egresados no cuentan con habilidades generales (comunicativas, de gestión, etc.)	8	9%	11	12%	12	13%
No identifico ninguna deficiencia significativa	12	13%	3	3%	5	5%
Otros	1	1%	0	0%	7	8%
Ns/Nc	21	23%	43	47%	49	53%
Total	92	100%	92	100%	92	100%

Fuente: Elaboración propia

El 37% de los encuestados identificó la presencia de ausentismo como un fenómeno presente en ocasiones aisladas y el 36% lo indicó como un tema recurrente y preocupante (ver tabla 112).

Tabla 112. Presencia de ausentismo y rotación laboral

	Ausentismo		Rotación	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sí, es un tema recurrente	33	36%	7	8%
No, no se presenta	9	10%	12	13%
Solo se da en ocasiones aisladas	34	37%	28	30%
Ns/Nc	16	17%	45	49%
Total	92	100%	92	100%

Fuente: Elaboración propia

En lo referido a reducción de personal, solamente el 23% de los encuestados afirmó haber experimentado una reducción de personal en el último trienio (ver tabla 113). Y que dicha reducción fue la más acentuada en el año 2016 (ver tabla 114), periodo que se corresponde con una caída de la actividad económica en el país en un 2,3%.

Tabla 113. Reducción de personal en los últimos 3 años

	Frecuencia	%
Si	21	23%
No	55	60%
Ns/Nc	16	17%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 114. Año en el que se redujo mayor personal

	Frecuencia	%
2014	4	19%
2015	6	29%
2016	11	52%
Total	21	100%

Fuente: Elaboración propia

Capacitación y prácticas

Al repasar las principales implicancias de los aspectos vinculados a la capacitación del personal y prácticas laborales, se identifica que el 25% de los demandantes encuestados, respondió que no brinda oferta de capacitación, dado que sus empleados aprenden en el lugar de trabajo. Mientras que un 28% respondió realizar capacitaciones externas pero sin ningún tipo de convenio con instituciones educativas del medio local (ver tabla 115). Sin embargo, al analizar la tabla 116, un 53% responde que los programas de perfeccionamiento o reentrenamiento del personal bajo convenio con instituciones educativas, contribuye de una manera significativa a la competitividad del negocio.

Tabla 115. Oferta de capacitación por parte del negocio/empresa al personal

	Frecuencia	%
Sí, externamente, SIN convenio con instituciones educativas	26	28%
Sí, externamente, CON convenio con instituciones educativas	6	7%
Sí, internamente, más allá de una inducción inicial	17	19%
Sí, internamente, pero solo una educación inicial	7	8%
No, porque aprenden en el trabajo	23	25%
Ns/Nc	12	13%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 116. Contribución a la competitividad del negocio de programas de reentrenamiento o perfeccionamiento del personal en convenio con instituciones educativas

	Frecuencia	%
Significativa	49	53%
Marginal	10	11%
Indiferente	22	24%
Ns/Nc	11	12%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Alrededor de un cuarto de los encuestados, considera que recibir aportes financieros o créditos por parte del Estado provincial, resultaría un apoyo importante en materia de empleo (ver tabla 117). Como contrapartida, casi cincuenta por ciento, responde que a partir del apoyo estatal, podría propiciar la creación de nuevos puestos de trabajo (ver tabla 118).

Tabla 117. Apoyos/aportes en materia de empleo que sería importante recibir por parte del Estado provincial

	Frecuencia	%
Aportes financieros/créditos	24	26%
Apoyo para desarrollo de infraestructura	6	7%
Promoción impositiva	15	16%
Programas de capacitación y formación laboral	11	12%
Programas de becas y pasantías laborales para jóvenes	4	4%
Programas de subsidios laborales para jóvenes	4	4%
Otros	3	3%
Ns/Nc	25	27%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 118. Contraprestación en caso de apoyos/aportes del Estado

	Frecuencia	%
Creación de nuevos puestos de trabajo	45	49%
Pasantías rentadas	5	5%
Cursos de capacitación	7	8%
Descuentos en productos o servicios	7	8%
Otros	6	7%
Ns/Nc	22	24%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Expectativas y satisfacción

Al igual que en el caso provincial, los demandantes de capital, expresan que el sector económico de la Construcción es visualizado como el de mayor crecimiento en el periodo 2016/2017 (ver tabla 119) y a su vez señalado como el de mayor proyección de crecimiento para el periodo 2018/2019 (ver tabla 120).

Tabla 119. Sector económico con mayor crecimiento durante 2016/2017

	Frecuencia	%
Agricultura, ganadería, caza, pesca	17	19%
Explotaciones de minas y canteras	2	2%
Industrias manufactureras	1	1%
Suministro electricidad, gas, agua	4	4%
Construcción	15	16%
Comercio mayorista/minorista	6	7%
Hoteles, bares y restaurantes	2	2%
Actividades inmobiliarias	5	5%
Transporte y comunicaciones	2	2%
Intermediación financiera	7	8%
Administración pública y defensa	1	1%
Educación pública o privada	1	1%
Servicio doméstico	1	1%
Otros servicios	5	5%
Ns/Nc	23	25%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 120. Sector económico con mayor expectativa de crecimiento en 2018/2019

	Frecuencia	%
Agricultura, ganadería, caza y pesca	5	5%
Explotaciones de minas y canteras	5	5%
Suministro electricidad, gas, agua	5	5%
Construcción	15	16%
Comercio mayorista/minorista	6	7%
Hoteles, bares y restaurantes	3	3%
Actividades inmobiliarias	4	4%
Transporte y comunicaciones	5	5%
Intermediación financiera	3	3%
Educación pública o privada	2	2%
Otros servicios	5	5%
Ns/Nc	34	37%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Cuando se analizan las expectativas de crecimiento, pero referidas al propio negocio, en la tabla 121, el 71% señala que es probable a muy probable que esto suceda. El crecimiento de la actividad económica general a nivel país durante el último año, sumado a las proyecciones positivas fijadas para el siguiente, puede constituir incentivos suficientes para que la mirada empresarial adopte un sesgo positivo, lo que mismo que sucedió con los resultados a nivel provincial.

Tabla 121: Expectativa de crecimiento para un futuro inmediato del negocio

	Frecuencia	%
Muy probable	30	33%
Probable	35	38%
Poco probable	16	17%
Ns/Nc	11	12%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

El 37% sostiene que la demanda de personal se mantendrá invariable durante los próximos dos años (ver tabla 122) y el 54% no tiene planes de contratar personal en el próximo semestre (ver tabla 123). Entre los que respondieron que si tienen planes de contratar personal en los próximos seis meses, el 38% lo haría para áreas operativas de su organización (ver tabla 124).

Tabla 122. Expectativa sobre la demanda de personal para los próximos dos años

	Frecuencia	%
Se mantendrá invariable	34	37%
Se reducirá moderadamente	5	5%
Se incrementará fuertemente	5	5%
Se incrementará en forma moderada	32	35%
Ns/Nc	16	17%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 123. Planes de contratar personal los próximos 6 meses

	Frecuencia	%
Si	34	37%
No	50	54%
Ns/Nc	8	9%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 124. Área prioritaria para contratación de personal

	Frecuencia	%
Técnica	8	24%
Operativa	13	38%
Administrativa	7	21%
Otras	6	18%
Total	34	100%

Fuente: Elaboración propia

Al evaluar el grado de satisfacción de los empresarios sobre una serie de competencias referidas a sus empleados (tablas 125 a 135) tales como: destreza manual, responsabilidad y compromiso, adaptación tecnológica, comunicación oral, lecto-comprensión, trabajo en equipo, comunicación escrita, conocimiento de normas y reglamentaciones, iniciativa, manejo de idioma extranjero y manejo de herramientas tecnológicas; entre los que respondieron, la opción mayoritaria fue la de una satisfacción media. Con la excepción de la consulta respecto al manejo de un idioma extranjero, ya que el 51% respondió que su satisfacción es de baja a media baja; situación que denota el déficit de adquisición de esta competencia por parte de los empleados en el contexto actual, que impele a la necesidad de manejo oral y de lecto-comprensión de una segunda lengua.

Tabla 125. Satisfacción respecto a la destreza manual de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	1	1%
Media baja	1	1%
Media	36	39%
Media alta	18	20%
Alta	10	11%
Ns/Nc	26	28%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 126. Satisfacción respecto a la responsabilidad y compromiso de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	2	2%
Media baja	7	8%
Media	24	26%
Media alta	18	20%
Alta	16	17%
Ns/Nc	25	27%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 127. Satisfacción respecto a la adaptación tecnológica de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	3	3%
Media baja	11	12%
Media	18	20%
Media alta	19	21%
Alta	15	16%
Ns/Nc	26	28%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 128. Satisfacción respecto al trabajo en equipo de los empleados

	Frecuencia	%
Media baja	5	5%
Media	30	33%
Media alta	20	22%
Alta	14	15%
Ns/Nc	23	25%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 129. Satisfacción respecto a la lecto-comprensión de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	2	2%
Media baja	19	21%
Media	22	24%
Media alta	14	15%
Alta	9	10%
Ns/Nc	26	28%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 130. Satisfacción respecto a la comunicación oral de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	1	1%
Media baja	13	14%
Media	25	27%
Media alta	20	22%
Alta	5	5%
Ns/Nc	28	31%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 131. Satisfacción respecto a la comunicación escrita de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	5	5%
Media baja	15	16%
Media	26	28%
Media alta	14	15%
Alta	4	4%
Ns/Nc	28	31%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 132. Satisfacción respecto al conocimiento de normas y reglamentaciones de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	1	1%
Media baja	15	16%
Media	22	24%
Media alta	16	17%
Alta	10	11%
Ns/Nc	28	30%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 133. Satisfacción respecto a la iniciativa de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	3	3%
Media baja	15	16%
Media	20	22%
Media alta	20	22%
Alta	8	9%
Ns/Nc	26	28%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 134. Satisfacción respecto al manejo de idioma extranjero de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	32	35%
Media baja	15	16%
Media	12	13%
Media alta	2	2%
Alta	1	1%
Ns/Nc	30	33%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 135. Satisfacción respecto al manejo de herramientas tecnológicas de los empleados

	Frecuencia	%
Baja	8	9%
Media baja	10	11%
Media	27	29%
Media alta	13	14%
Alta	4	4%
Ns/Nc	30	33%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 136, se presentan los resultados en orden de prioridad, de los factores externos que influyen en la actividad empresarial. La primacía recae en la situación económica nacional, en segundo orden, la situación económica provincial, y en tercer lugar, la carga impositiva. Resulta indudable la influencia que generan los ciclos económicos nacionales en el normal desenvolvimiento de la empresa según la percepción de quienes conforman la demanda laboral de capital y esta situación por sobre lo que sucede en la situación económica provincial. En el consolidado provincial, las respuestas habían ubicado en primer término la situación económica imperante en La Rioja.

Tabla 136. Factores externos que influyen en el funcionamiento del negocio/empresa/actividad (por orden de prioridad)

	1	2	3
	%	%	%
Situación económica nacional	50%	13%	8%
Situación económica provincial	24%	34%	3%
Impuestos	4%	16%	29%
Tipo de cambio o economía internacional	0%	3%	5%
Leyes (no impositivas)	1%	1%	9%
Modas y/o tendencias	1%	1%	8%
Suministro de materias primas	2%	3%	1%
Logística y transporte	0%	3%	5%
Otras	3%	2%	5%
Ns/Nc	14%	23%	26%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en la pregunta referida a la evaluación por parte del encuestado, de la implementación de una posible reforma laboral en nuestro país, el 39% respondió que sería de positiva a muy positiva, sobre todo si la misma contemplara una reducción del llamado costo laboral, mientras que el 45% dijo no saber o prefirió no responder (ver tabla 137).

Tabla 137. Evaluación sobre una posible reforma laboral en Argentina

	Frecuencia	%
Muy positiva	18	20%
Positiva	17	19%
Poco positiva	8	9%
Negativa	2	2%
Muy negativa	5	5%
Ns/Nc	42	45%
Total	92	100%

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS OFERTA LABORAL

Panorama provincial

Un análisis de oferta laboral es importante, porque una mayor calidad de empleo no implica solamente un justo salario, sino que conlleva la creación y permanencia de condiciones apropiadas que permitan llevar a cabo una labor productiva en condiciones de libertad y equidad, que proporcione un sustento de vida digno y posibilite el desarrollo de capacidades individuales.

A decir de Jiménez (2011), el acceso a un empleo de calidad, supone el cumplimiento de tres aspectos relacionados con la posibilidad de: realizar una actividad productiva en el sistema económico formal; obtener mediante ella, autonomía económica en términos de satisfacción de necesidades individuales y familiares, y finalmente conseguir un grado aceptable de satisfacción personal y reconocimiento social.

Este concepto, comprende diferentes objetivos, valores y políticas, a la vez que evoluciona con el progreso social y económico de un país (Uriarte, 2000). La noción de trabajo decente se forma en relación a cuatro objetivos estratégicos: la promoción del empleo; el respeto de los derechos en el trabajo; la extensión de la seguridad laboral y la protección social; y el fortalecimiento de la representación y el diálogo social.

En el presente relevamiento de oferta laboral, se realizaron mil un encuestas, según la distribución indicada en la tabla 138.

Tabla 138. Cantidad de encuestas por localidad/departamento

	Frecuencia	%
Capital	410	41%
Chilecito	167	17%
Chepes	130	13%
Chamical	87	9%
Arauco	80	8%
Villa Unión	65	6%
Castro Barros	62	6%
Total	1001	100%

Fuente: Elaboración propia

La muestra seleccionada para el total provincial, contempló un 48% de encuestados de sexo masculino y un 52% de sexo femenino (ver tabla 139). Respecto al nivel de instrucción, el 50% posee secundario (completo e incompleto) y un 17% estudios universitarios (completo e incompleto) (ver tabla 140).

Tabla 139. Sexo

	Frecuencia	%
Masculino	478	48%
Femenino	523	52%
Total	1001	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 140. Nivel de instrucción

		Frecuencia	%
Primario	Completo	38	4%
	Incompleto	156	16%
Secundario	Completo	224	22%
	Incompleto	278	28%
Terciario	Completo	60	6%
	Incompleto	73	7%
Universitario	Completo	94	9%
	Incompleto	78	8%
Total		1001	100%

Fuente: Elaboración propia

La evidencia empírica sostiene que los niveles educativos más elevados van acompañados de salarios más altos. Es decir, los trabajadores más educados reciben remuneraciones más elevadas que aquellos que poseen menores niveles de educación. La educación aumenta la productividad del trabajador lo que, bajo ciertos supuestos sobre la estructura del mercado de trabajo, impacta en forma positiva sobre los ingresos que el trabajador recibe. En suma, los individuos ganan más porque son más productivos y lo que los hace más productivos son estas habilidades y conocimientos llamados “capital humano”. (Paz, 2009)

Los estudios de Psacharopoulos y otros (Psacharopoulos, 1973, 1985, 1994; y Psacharopoulos y Patrinos 2002) presentan evidencias para cientos de países en momentos del tiempo diferentes. (Paz, 2009). En este contexto, Argentina no es la excepción y este principio se cumple de forma plena. Lo cual nos permite considerar a la educación formal como un mecanismo eficaz en el marco de políticas redistributivas.

Continuando con la caracterización general, el 53% de los encuestados es soltero (ver tabla 141), el 49% jefe de hogar (ver tabla 142), y finalmente el 58% convive con entre dos y cuatro personas en su hogar (ver tabla 143).

Tabla 141. Estado civil

	Frecuencia	%
Soltero	533	53%
Casado	262	26%
En unión	135	13%
Separado/divorciado	55	5%
Viudo	14	1%
Ns/Nc	2	0%
Total	1001	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 142. Jefe de Hogar

	Frecuencia	%
Si	491	49%
No	503	50%
Ns/Nc	7	1%
Total	1001	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 143. Nro. de personas con las que convive en el hogar

	Frecuencia	%
1	74	7%
Entre 2 y 4	577	58%
Más de 4	340	34%
Ns/Nc	10	1%
Total	1001	100%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la situación respecto al mercado laboral, el 51% posee trabajo, pero el dato significativo es que un 30% no tiene trabajo ni tampoco lo está buscando (ver tabla 144). Entre los ocupados, la actividad principal es el empleo público (33%); seguido por el empleo independiente (24%) y finalmente el empleo privado con el 23% (ver tabla 145).

Tabla 144. Situación respecto al mercado laboral

	Frecuencia	%
Tiene trabajo	514	51%
No tiene trabajo, está buscando	185	18%
No tiene trabajo ni tampoco busca	298	30%
Ns/Nc	4	0%
Total	1001	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 145. Tres ocupaciones principales

	Frecuencia	%
Empleado público	170	33%
Independiente	122	24%
Empleado privado	120	23%

Fuente: Elaboración propia

En el próximo apartado, se incluyen las tablas correspondientes al panorama general de la oferta laboral, para cada una de las localidades/departamentos relevados.

OFERTA LABORAL

La Rioja Capital

La muestra seleccionada para la ciudad capital, contempló un 48% de encuestados de sexo masculino y un 52% de sexo femenino (ver tabla 146). Respecto al nivel de instrucción, el 52% posee secundario (completo e incompleto) y un 23% estudios universitarios (completo e incompleto) (ver tabla 147).

Tabla 146. Sexo

	Frecuencia	%
Masculino	198	48%
Femenino	212	52%
Total	410	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 147. Rango de edad

	Frecuencia	%
16-19	32	8%
20-29	111	27%
30-39	100	24%
40-49	101	25%
50-59	48	12%
60-65	15	4%
Ns/Nc	3	1%
Total	410	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 148. Nivel de instrucción

		Frecuencia	%
Primario	Completo	11	3%
	Incompleto	45	11%
Secundario	Completo	93	23%
	Incompleto	120	29%
Terciario	Completo	19	5%
	Incompleto	21	5%
Universitario	Completo	49	12%
	Incompleto	45	11%
Ns/Nc		7	2%
Total		410	100%

Fuente: Elaboración propia

Continuando con la caracterización general, el 54% de los encuestados es soltero (ver tabla 149), el 48% jefe de hogar (ver tabla 150), y finalmente el 53% convive con entre dos y cuatro personas en su hogar (ver tabla 151).

Tabla 149. Estado civil

	Frecuencia	%
Soltero	222	54%
Casado	107	26%
En unión	49	12%
Separado/divorciado	26	6%
Viudo	6	1%
Total	410	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 150. Jefe de Hogar

	Frecuencia	%
Si	198	48%
No	206	50%
Ns/Nc	6	2%
Total	410	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 151. Nro. de personas con las que convive en el hogar

	Frecuencia	%
1	32	8%
Entre 2 y 4	219	53%
Más de 4	153	37%
Ns/Nc	6	2%
Total	410	100%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la situación respecto al mercado laboral, el 53% posee trabajo, un 33% no tiene trabajo ni tampoco lo está buscando (ver tabla 152). Entre los ocupados, la actividad principal es el empleo público (20%), seguido por el empleo privado e independiente (12%) (ver tabla 153).

Tabla 152. Situación respecto al mercado laboral

	Frecuencia	%
Tiene trabajo	216	53%
No tiene trabajo, está buscando	57	14%
No tiene trabajo ni tampoco busca	135	33%
Ns/Nc	2	1%
Total	410	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 153. Tres ocupaciones principales

	Frecuencia	%
Empleado público	80	20%
Empleado privado	49	12%
Independiente	48	12%

Fuente: Elaboración propia

OFERTA LABORAL Chilecito

La muestra seleccionada para la localidad de Chilecito, contempló un 44% de encuestados de sexo masculino y un 56% de sexo femenino (ver tabla 154). Respecto al nivel de instrucción, el 60% posee secundario (completo e incompleto) y un 13% estudios universitarios (completo e incompleto) (ver tabla 156).

Tabla 154. Sexo

	Frecuencia	%
Masculino	73	44%
Femenino	94	56%
Total	167	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 155. Rango de edad

	Frecuencia	%
16-19	16	10%
20-29	36	22%
30-39	43	26%
40-49	48	29%
50-59	12	7%
60-65	12	7%
Total	167	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 156. Nivel de instrucción

		Frecuencia	%
Primario	Completo	8	5%
	Incompleto	18	11%
Secundario	Completo	46	28%
	Incompleto	54	32%
Terciario	Completo	18	11%
	Incompleto	10	6%
Universitario	Completo	9	5%
	Incompleto	4	2%
Total		167	100%

Fuente: Elaboración propia

Continuando con la caracterización general, el 54% de los encuestados es soltero (ver tabla 157), el 50% jefe de hogar (ver tabla 158), y finalmente el 60% convive con entre dos y cuatro personas en su hogar (ver tabla 159).

Tabla 157. Estado civil

	Frecuencia	%
Soltero	91	54%
Casado	39	23%
En unión	25	15%
Separado/divorciado	11	7%
Viudo	1	1%
Total	167	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 158. Jefe de Hogar

	Frecuencia	%
Si	84	50%
No	82	49%
Ns/Nc	1	1%
Total	167	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 159. Nro. de personas con las que convive en el hogar

	Frecuencia	%
Entre 2 y 4	101	60%
Más de 4	53	32%
Ns/Nc	13	8%
Total	167	100%

Fuente: Elaboración propia

En lo atinente a la situación respecto al mercado laboral, el 54% posee trabajo, un 23% no tiene trabajo ni tampoco lo está buscando (ver tabla 160). Entre los ocupados, la actividad principal es el empleo público (18%); seguido por el empleo independiente (16%) y finalmente el empleo privado con el 14% (ver tabla 161).

Tabla 160. Situación respecto al mercado laboral

	Frecuencia	%
Tiene trabajo	90	54%
No tiene trabajo, está buscando	38	23%
No tiene trabajo ni tampoco busca	39	23%
Total	167	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 161. Tres ocupaciones principales

	Frecuencia	%
Empleado público	30	18%
Independiente	26	16%
Empleado privado	24	14%

Fuente: Elaboración propia

OFERTA LABORAL

Chepes

La muestra seleccionada para la localidad de Chepes, contempló un 48% de encuestados de sexo masculino y un 52% de sexo femenino (ver tabla 162). Respecto al nivel de instrucción, el 35% posee secundario (completo e incompleto) y un 16% estudios universitarios (completo e incompleto) (ver tabla 164).

Tabla 162. Sexo

	Frecuencia	%
Masculino	62	48%
Femenino	68	52%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 163. Rango de edad

	Frecuencia	%
16-19	11	8%
20-29	22	17%
30-39	30	23%
40-49	45	35%
50-59	8	6%
60-65	14	11%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 164. Nivel de instrucción

		Frecuencia	%
Primario	Completo	8	6%
	Incompleto	30	23%
Secundario	Completo	22	17%
	Incompleto	24	18%
Terciario	Completo	9	7%
	Incompleto	16	12%
Universitario	Completo	10	8%
	Incompleto	11	8%
Total		130	100%

Fuente: Elaboración propia

Continuando con la caracterización general, el 43% de los encuestados es soltero (ver tabla 165), el 52% jefe de hogar (ver tabla 166), y finalmente el 62% convive con entre dos y cuatro personas en su hogar (ver tabla 167).

Tabla 165. Estado civil

	Frecuencia	%
Soltero	56	43%
Casado	38	29%
En unión	25	19%
Separado/divorciado	7	5%
Viudo	4	3%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 166. Jefe de Hogar

	Frecuencia	%
Si	67	52%
No	63	48%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 167. Nro. de personas con las que convive en el hogar

	Frecuencia	%
1	8	6%
Entre 2 y 4	81	62%
Más de 4	39	30%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia

En lo atinente a la situación respecto al mercado laboral, el 51% posee trabajo, un 32% no tiene trabajo ni tampoco lo está buscando (ver tabla 168). Entre los ocupados, la actividad principal es el empleo privado (15%); seguido por el empleo público e independiente (12% cada uno) (ver tabla 169).

Tabla 168. Situación respecto al mercado laboral

	Frecuencia	%
Tiene trabajo	66	51%
No tiene trabajo, está buscando	22	17%
No tiene trabajo ni tampoco busca	42	32%
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 169. Tres ocupaciones principales

	Frecuencia	%
Empleado privado	20	15%
Empleado público	16	12%
Independiente	15	12%

Fuente: Elaboración propia

OFERTA LABORAL Chemical

La muestra seleccionada para la localidad de Chemical, contempló un 48% de encuestados de sexo masculino y un 52% de sexo femenino (ver tabla 170). Respecto al nivel de instrucción, el 43% posee secundario (completo e incompleto) y un 8% estudios universitarios (completo e incompleto) (ver tabla 172).

Tabla 170. Sexo

	Frecuencia	%
Masculino	42	48%
Femenino	45	52%
Total	87	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 171. Rango de edad

	Frecuencia	%
16-19	12	14%
20-29	19	22%
30-39	19	21%
40-49	26	30%
50-59	4	5%
60-65	9	11%
Total	87	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 172. Nivel de instrucción

		Frecuencia	%
Primario	Completo	5	5%
	Incompleto	17	20%
Secundario	Completo	18	21%
	Incompleto	19	22%
Terciario	Completo	13	15%
	Incompleto	8	9%
Universitario	Completo	2	2%
	Incompleto	5	6%
Total		87	100%

Fuente: Elaboración propia

Continuando con la caracterización general, el 56% de los encuestados es soltero (ver tabla 173), el 57% jefe de hogar (ver tabla 174), y finalmente el 55% convive con entre dos y cuatro personas en su hogar (ver tabla 175).

Tabla 173. Estado civil

	Frecuencia	%
Soltero	49	56%
Casado	22	26%
En unión	10	11%
Separado/divorciado	4	4%
Viudo	2	2%
Total	87	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 174. Jefe de Hogar

	Frecuencia	%
Si	48	57%
No	39	43%
Total	87	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 175. Nro. de personas con las que convive en el hogar

	Frecuencia	%
1	7	9%
Entre 2 y 4	50	55%
Más de 4	30	36%
Total	87	100%

Fuente: Elaboración propia

En lo atinente a la situación respecto al mercado laboral, el 46% posee trabajo, un 33% no tiene trabajo ni tampoco lo está buscando (ver tabla 176). Entre los ocupados, las actividades principales son el empleo público e independiente (18% cada uno); seguido por el empleo privado con el 7% (ver tabla 177).

Tabla 176. Situación respecto al mercado laboral

	Frecuencia	%
Tiene trabajo	40	46%
No tiene trabajo, está buscando	18	21%
No tiene trabajo ni tampoco busca	29	33%
Total	87	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 177. Tres ocupaciones principales

	Frecuencia	%
Empleado público	12	18%
Independiente	13	18%
Empleado privado	7	7%

Fuente: Elaboración propia

OFERTA LABORAL

Castro Barros y Arauco

La muestra seleccionada los Departamentos de Castro Barros y Arauco, contempló un 48% de encuestados de sexo masculino y un 52% de sexo femenino (ver tabla 178). Respecto al nivel de instrucción, el 54% posee secundario (completo e incompleto) y un 9% estudios universitarios (completo e incompleto) (ver tabla 180).

Tabla 178. Sexo

	Frecuencia	%
Masculino	68	48%
Femenino	74	52%
Total	142	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 179. Rango de edad

	Frecuencia	%
16-19	15	11%
20-29	45	32%
30-39	39	27%
40-49	30	21%
50-59	9	6%
60-65	4	3%
Total	142	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 180. Nivel de instrucción

		Frecuencia	%
Primario	Completo	6	4%
	Incompleto	31	22%
Secundario	Completo	34	24%
	Incompleto	42	30%
Terciario	Completo	6	4%
	Incompleto	10	7%
Universitario	Completo	10	7%
	Incompleto	3	2%
Total		142	100%

Fuente: Elaboración propia

Continuando con la caracterización general, el 58% de los encuestados es soltero (ver tabla 181), el 42% jefe de hogar (ver tabla 182), y finalmente el 59% convive con entre dos y cuatro personas en su hogar (ver tabla 183).

Tabla 181. Estado civil

	Frecuencia	%
Soltero	83	58%
Casado	38	27%
En unión	15	11%
Separado/divorciado	5	4%
Viudo	1	1%
Total	142	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 182. Jefe de Hogar

	Frecuencia	%
Si	59	42%
No	83	58%
Total	142	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 183. Nro. de personas con las que convive en el hogar

	Frecuencia	%
Entre 2 y 4	84	59%
Más de 4	47	33%
Ns/Nc	11	8%
Total	142	100%

Fuente: Elaboración propia

En lo atinente a la situación respecto al mercado laboral, el 48% posee trabajo, un 30% no tiene trabajo ni tampoco lo está buscando (ver tabla 184). Entre los ocupados, la actividad principal es el empleo independiente (18%) seguido por los empleos públicos y privados (13% cada uno) (ver tabla 185).

Tabla 184. Situación respecto al mercado laboral

	Frecuencia	%
Tiene trabajo	69	48%
No tiene trabajo, está buscando	35	25%
No tiene trabajo ni tampoco busca	38	27%
Total	142	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 185. Tres ocupaciones principales

	Frecuencia	%
Independiente	26	18%
Empleado público	19	13%
Empleado privado	19	13%

Fuente: Elaboración propia

OFERTA LABORAL Villa Unión

La muestra seleccionada para la localidad de Villa Unión, contempló un 45% de encuestados de sexo masculino y un 55% de sexo femenino (ver tabla 186). Respecto al nivel de instrucción, el 47% posee secundario (completo e incompleto) y un 14% estudios universitarios (completo e incompleto) (ver tabla 188).

Tabla 186. Sexo

	Frecuencia	%
Masculino	29	45%
Femenino	36	55%
Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 187. Rango de edad

	Frecuencia	%
16-19	9	14%
20-29	16	25%
30-39	12	18%
40-49	14	22%
50-59	7	11%
60-65	7	11%
Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 188. Nivel de instrucción

		Frecuencia	%
Primario	Completo	1	2%
	Incompleto	6	9%
Secundario	Completo	12	18%
	Incompleto	19	29%
Terciario	Completo	4	6%
	Incompleto	14	22%
Universitario	Completo	5	8%
	Incompleto	4	6%
Total		65	100%

Fuente: Elaboración propia

Continuando con la caracterización general, el 51% de los encuestados es soltero (ver tabla 189), el 54% jefe de hogar (ver tabla 190), y finalmente el 65% convive con entre dos y cuatro personas en su hogar (ver tabla 191).

Tabla 189. Estado civil

	Frecuencia	%
Soltero	33	51%
Casado	18	28%
En unión	11	17%
Separado/divorciado	2	3%
Viudo	1	2%
Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 190. Jefe de Hogar

	Frecuencia	%
Si	35	54%
No	30	46%
Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 191. Nro. de personas con las que convive en el hogar

	Frecuencia	%
Entre 2 y 4	42	65%
Más de 4	18	28%
Ns/Nc	5	8%
Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia

En lo atinente a la situación respecto al mercado laboral, el 54% posee trabajo, un 23% no tiene trabajo ni tampoco lo está buscando (ver tabla 192). Entre los ocupados, la actividad principal es el empleo público (23%); seguido por el empleo independiente (15%) y finalmente el empleo privado con el 9% (ver tabla 193).

Tabla 192. Situación respecto al mercado laboral

	Frecuencia	%
Tiene trabajo	35	54%
No tiene trabajo, está buscando	15	23%
No tiene trabajo ni tampoco busca	15	23%
Total	65	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 193. Tres ocupaciones principales

	Frecuencia	%
Empleado público	15	23%
Independiente	10	15%
Empleado privado	6	9%

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS OFERTA LABORAL DESOCUPADOS: Panorama provincial

Del total de la muestra seleccionada para la provincia, ciento ochenta y cinco encuestados se encuentran desocupados. De ellos, un 45% son de sexo masculino y un 55% de sexo femenino (ver tabla 194). El dato relevante, es que el 51% está comprendido entre la franja de los 16 a los 29 años de edad (ver tabla 195). Respecto al nivel de instrucción, el 53% posee secundario (completo e incompleto) y un 13% estudios universitarios completos (ver tabla 196).

Tabla 194. Sexo

	Frecuencia	%
Masculino	83	45%
Femenino	102	55%
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 195. Rango de edad

	Frecuencia	%
16-19	17	9%
20-29	78	42%
30-39	46	25%
40-49	37	20%
50-59	4	2%
60-65	2	1%
Ns/Nc	1	1%
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 196. Nivel de instrucción

		Frecuencia	%
Primario	Completo	7	4%
	Incompleto	36	20%
Secundario	Completo	52	28%
	Incompleto	46	25%
Terciario	Completo	11	6%
	Incompleto	4	2%
Universitario	Completo	24	13%
	Incompleto	5	3%
Total		185	100%

Fuente: Elaboración propia

El 65% de los desocupados es soltero (ver tabla 197), el 25% jefe de hogar (ver tabla 198), y finalmente el 55% convive con entre dos y cuatro personas en su hogar y el 40% con más de cuatro (ver tabla 199).

Tabla 197. Estado civil

	Frecuencia	%
Soltero	120	65%
Casado	29	16%
En unión	25	14%
Separado/divorciado	10	5%
Viudo	1	1%
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 198. Jefe de Hogar

	Frecuencia	%
Si	48	25%
No	137	75%
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 199. Nro. de personas con las que convive en el hogar

	Frecuencia	%
1	10	5%
Entre 2 y 4	101	55%
Más de 4	74	40%
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

Los jóvenes conforman un grupo poblacional con serios problemas de inserción en el mercado laboral y La Rioja no escapa a este precepto.

Al visualizar estos primeros datos, el impacto del desempleo en este grupo, aparece como hecho preocupante. De acuerdo con la OIT (2004) al estudiar las tendencias del empleo juvenil a escala global, la probabilidad de encontrarse desempleado es tres veces y medio mayor para los jóvenes que para los adultos.

Diversos estudios de economía laboral, enfocan el análisis del desempleo entre los jóvenes, concentrando su foco de atención en la incongruencia manifiesta entre las características de la oferta y la demanda de trabajo. No obstante, a modo general, las hipótesis planteadas giran en torno a cuatro grandes ejes.

Una primer grupo de hipótesis pone énfasis en los desajustes presentes entre el sistema educativo formal versus las necesidades en cuanto a habilidades y perfiles que demandan las empresas. Los jóvenes se insertan al mercado laboral con una preparación insuficiente dado que no se encuentran orientados en función de los principales requerimientos que realiza la el propio sector productivo de bienes y/o servicios. Y este ha sido un elemento recurrente expresado en los cuestionarios y entrevistas realizados por el presente estudio.

Un segundo grupo, aborda el problema comenzando por análisis de ciertas características que hacen al funcionamiento estructural del mercado de trabajo propiamente dicho. Por ello, se sostiene que los jóvenes pueden concebir aspiraciones vinculadas a su inserción laboral que no se encuentran alineadas con la realidad imperante en el mercado de trabajo. A raíz de esta situación se encuentran inmersos en períodos de búsqueda más extensos y tienen tasas de desempleo más elevadas que las correspondientes a los adultos; los jóvenes al ingresar a un puesto de trabajo por primera vez, poseen una permanencia breve y suelen quedar relativamente sin trabajo en un corto periodo de tiempo, debido a la inadecuada información que tienen sobre el mercado de trabajo y las empresas en sí, y a la inversa; finalmente la legislación laboral en diversas economías introduce distorsiones al fijar salarios mínimos que no contemplan las diferencias de productividad entre jóvenes con poca o nula experiencia y aquellos adultos que si la poseen Esta situación, propicia que las empresas, en numerosos casos, prefieran inclinarse a la contratación de individuos de mayor edad y experiencia.

El tercer grupo de hipótesis se focaliza en las relaciones que se manifiestan entre el comportamiento macro de la economía y el mercado de trabajo. Esto implica que los movimientos del ciclo económico afectan en mayor grado la inserción laboral de los jóvenes que la de las personas adultas. Esta situación encuentra su justificativo en las siguientes causas: cuando la economía se encuentra en una fase recesiva y creciente nivel de desempleo, los hogares necesitan mayores ingresos y esto propicia la participación de los integrantes más jóvenes en el mercado laboral.

Pero en contextos de esta naturaleza, los jóvenes son los primeros en ser despedidos por el sector empresarial, por la reticencia de las empresas a desprenderse de su personal con mayor experiencia, debido entre otros motivos, a los mayores costos laborales inherentes de despido de personas con mayor antigüedad. Cuando el ciclo económico es expansivo, las empresas se orientan a la contratación en primer lugar de desempleados adultos con experiencia laboral.

Un cuarto y último grupo de hipótesis, indica que las formas de inserción laboral juvenil se encuentran determinadas por atributos individuales y por una serie de características propias de sus hogares. Por ello, variables como la edad, el sexo, el nivel educativo alcanzado y el nivel socioeconómico; son las que fijan diferencias a la hora de contemplar las posibilidades de acceso a un determinado empleo.

Además, la situación de pobreza que impulsa a los jóvenes a sumarse al mercado laboral, incrementa de manera notable la posibilidad de que abandonen la educación formal y esto a su vez los condiciona a futuro para poder alcanzar empleos de mayor calidad.

De este modo, el desempleo juvenil entre los estratos de menores recursos tiende a mantenerse en las generaciones futuras ahondando las condiciones de pobreza. Una mención especial requiere el tema de los jóvenes desempleados pero que a su vez son jefes de familia, quienes también deben ser beneficiarios de políticas públicas de empleo; porque este grupo no solo es vulnerable por su condición de jóvenes sino también por la problemática asociado a la falta de ingresos en un hogar por el no empleo de su jefe. Al necesitar ingresos para su hogar, es probable que estos jóvenes se inserten en actividades informales de baja calidad y productividad, por lo tanto expresan al momento de ser encuestados que poseen un trabajo pero esto no los exime de la precariedad laboral.

Ante la consulta si tuvo trabajo alguna vez, el 94% respondió en forma afirmativa (ver tabla 200), siendo el comercio mayorista y/o minorista (17%) la rama de actividad predominante en el último trabajo declarado, siguiendo en orden de importancia: otros servicios (15%), servicio doméstico (14%) y construcción (14%) (ver tabla 201).

Tabla 200. Tuvo trabajo alguna vez

	Frecuencia	%
Si	173	94%
No	12	6%
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 201. Rama de actividad del último trabajo

	Frecuencia	%
Agricultura, ganadería, caza, pesca	14	8%
Explotación de minas y canteras	1	1%
Industrias manufactureras	12	7%
Suministro electricidad, gas, agua	2	1%
Construcción	25	14%
Comercio mayorista y/o minorista	31	17%
Hoteles, bares y restaurantes	15	8%
Actividades inmobiliarias	1	1%
Transporte y comunicaciones	1	1%
Administración pública y defensa	4	2%
Educación pública o privada	5	3%
Salud pública o privada	11	6%
Servicio doméstico	25	14%
Otros servicios	27	15%
Ns/Nc	11	6%
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

Entre los motivos causales del cese del vínculo laboral, el 25% fue por renuncia y un 23% por finalización de la relación contractual (ver tabla 202).

Tabla 202. Causal de desvinculación laboral

	Frecuencia	%
Renuncia	46	25%
Despido	18	10%
Cierre del lugar	18	10%
Finalización de contrato	42	23%
Ajuste de personal	15	8%
Otros	33	18%
Ns/Nc	13	8%
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 203. Tiempo sin empleo (meses)

	Frecuencia	%
1	20	11%
2	16	9%
3	2	1%
Ns/Nc	147	79%
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

Entre las formas predominantes para la búsqueda de empleo, prevalece el envío de curriculums (43%) por amplio margen sobre otras opciones tales como: consulta a parientes y amigos (19%) o presentaciones espontáneas en organizaciones (16%) (ver tabla 204).

Tabla 204. Maneras de buscar trabajo

	Frecuencia	%
Contactos, entrevistas	23	13%
Envío de curriculums	80	43%
Presentación espontánea	30	16%
Gestiones para abrir negocio	3	2%
Poner carteles/preguntar en el barrio	8	4%
Consulta a parientes/amigos	34	19%
Bolsas de empleo/listas/planes de empleo	2	1%
Otra forma activa	1	1%
Ns/Nc	4	2%
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, el 93% de los desempleados no cobra seguro y el 22% es beneficiario de un plan social (ver tablas 205 y 206).

Tabla 205. Cobro de seguro de desempleo

	Frecuencia	%
Si	9	5%
No	173	93%
Ns/Nc	3	2
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 206. Beneficiario de plan social

	Frecuencia	%
Si	40	22%
No	145	78%
Total	185	100%

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS OFERTA LABORAL

OCUPADOS: Panorama provincial

Del total de la muestra seleccionada para la provincia, quinientos catorce encuestados se encuentran ocupados (ver tabla 207). De ellos, un 56% son de sexo masculino y un 43% de sexo femenino (ver tabla 206). El 84% está comprendido entre la franja de los 20 a los 49 años de edad (ver tabla 209). Respecto al nivel de instrucción, el 44% posee secundario (completo e incompleto) y un 20% estudios universitarios (completo e incompleto) (ver tabla 210).

221

Tabla 207. Cantidad de ocupados por localidad/departamento

	Frecuencia	%
Capital	209	40%
Chilecito	101	20%
Chepes	70	13%
Chamical	50	10%
Arauco	20	4%
Villa Unión	50	10%
Castro Barros	14	3%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 208. Sexo

	Frecuencia	%
Masculino	289	56%
Femenino	223	43%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 209. Rango de edad

	Frecuencia	%
16-19	9	2%
20-29	107	21%
30-39	155	30%
40-49	170	33%
50-59	50	10%
60-65	22	4%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 210. Nivel de instrucción

		Frecuencia	%
Sin instucc.		5	1%
Primario	Completo	13	3%
	Incompleto	69	13%
Secundario	Completo	69	13%
	Incompleto	161	31%
Terciario	Completo	34	7%
	Incompleto	62	12%
Universitario	Completo	37	7%
	Incompleto	67	13%
Total		514	100%

Fuente: Elaboración propia

El 48% de los ocupados es soltero (ver tabla 211), el 67% jefe de hogar (ver tabla 212).

Tabla 211. Estado civil

	Frecuencia	%
Soltero	246	48%
Casado	156	30%
En unión	72	14%
Separado/divorciado	35	7%
Viudo	4	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 212. Jefe de Hogar

	Frecuencia	%
Si	342	67%
No	172	33%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Entre los ocupados, la actividad principal es el empleo público (33%); seguido por el empleo independiente (24%) y finalmente el empleo privado con el 23% (ver tabla 213).

Tabla 213. Tres ocupaciones principales

	Frecuencia	%
Empleado público	170	33%
Independiente	122	24%
Empleado privado	120	23%

Fuente: Elaboración propia

El 46% de las personas ocupadas, trabaja menos de 35 horas semanales y solo el 35% busca trabajar más horas, fundamentado esencialmente en agregar un nuevo trabajo al ya existente (ver tablas 214 a 216).

223

Tabla 214. Horas semanales de trabajo

	Frecuencia	%
Menos de 35	235	46%
Entre 35 y 45	178	35%
Más de 45	63	12%
A veces más horas y a veces menos	26	5%
Ns/Nc	13	2%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 215. Busca trabajar más horas

	Frecuencia	%
Si	178	35%
No	325	63%
Ns/Nc	12	2%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 216. Razones de buscar más horas de trabajo

	Frecuencia	%
Quiere cambiar de trabajo	33	7%
Quiere agregar trabajo al que tiene	128	25%
Se termina el trabajo que tiene	7	1%
Otro	11	2%
Ns/Nc	335	65%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

El 46% de los ocupados, declara que consiguió su empleo a partir de recomendaciones proporcionados por parientes, amigos y contactos personales (ver tabla 217). Casi el 60% tiene un empleo fijo sin fecha de finalización y el 93% recibe el pago de un sueldo por su trabajo (ver tablas 218 y 219).

Tabla 217. Forma en que se consiguió el trabajo actual

	Frecuencia	%
Carteles del barrio/lugares donde se toma gente	16	3%
Contratista	21	4%
Concurso/inscripción	57	11%
Parientes/amigos/contactos personales/recomendación	236	46%
Avisos (diario, radio internet)	13	3%
Presentación en la empresa/negocio/institución	59	11%
Agencia de empleo/bolsa de trabajo	10	2%
Otra forma	75	15%
Ns/Nc	27	5%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 218. Empleo con fecha de finalización

	Frecuencia	%
Si	169	33%
No	301	59%
Ns/Nc	44	8%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 219. Pago de sueldo por el trabajo

	Frecuencia	%
Si	478	93%
No	24	5%
Ns/Nc	12	2%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Al momento de indagar sobre aspectos que hacen a la formalidad del empleo: el 37% no posee aportes jubilatorios en su trabajo, el 49% no tiene vacaciones pagas, el 45% no percibe aguinaldo, el 57% no percibe días pagos por enfermedad (ver tablas 220 a 223).

Tabla 220. Aporte jubilatorio por el trabajo

	Frecuencia	%
Si	255	50%
No	188	37%
Ns/Nc	71	13%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 221. Percepción de vacaciones pagas

	Frecuencia	%
Si	259	50%
No	250	49%
Ns/Nc	5	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 222. Percepción de aguinaldo

	Frecuencia	%
Si	275	54%
No	234	45%
Ns/Nc	5	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 223. Percepción de días pagos por enfermedad

	Frecuencia	%
Si	218	42%
No	290	57%
Ns/Nc	6	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Del mismo modo, el 47% de los ocupados no posee obra social ni seguro de vida (ver tablas 224 y 225). La carencia de una cobertura de seguridad social, suele considerarse como un indicador asociado a la informalidad y la vulnerabilidad laboral. La presencia de un número creciente de trabajadores insertos en la economía informal se convierte en un severo riesgo para la economía formal. Con la reducción de empleo formal, los trabajadores deben disponer de fondos adicionales para cubrir sus necesidades sociales, lo que repercute de modo negativo sobre su bienestar y calidad de vida. De allí la imperiosa necesidad de establecer políticas activas orientadas a superar este flagelo.

Tabla 224. Posesión de obra social

	Frecuencia	%
Si	266	52%
No	243	47%
Ns/Nc	5	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 225. Posesión de seguro de vida

	Frecuencia	%
Si	266	52%
No	243	47%
Ns/Nc	5	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 226. Afiliación sindical

	Frecuencia	%
Si	155	30%
No	351	68%
Ns/Nc	8	2%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Otros ítems a tener presente, es que el 68% no se encuentra afiliado a ningún sindicato y el 79% no recibió premios o incentivos vinculados a su labor (ver tablas 226 y 227).

Tabla 227. Percepción de premios o incentivos

	Frecuencia	%
Si	103	20%
No	407	79%
Ns/Nc	4	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 228. Capacitaciones en los últimos 3 años (otorgadas por empleador)

	Frecuencia	%
Si	171	33%
No	336	66%
Ns/Nc	7	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

El 85% desarrolla su turno habitual de trabajo en horario diurno (ver tabla 229), y en un lugar de trabajo de hasta 2 personas en el 32% de los casos (ver tabla 230).

Tabla 229. Turno habitual de trabajo

	Frecuencia	%
Diurno	439	85%
Nocturno	11	2%
Otro tipo	60	12%
Ns/Nc	4	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 230. Cantidad de personas empleadas en el lugar de trabajo

	Frecuencia	%
1 persona	82	16%
2 personas	80	16%
3 persona	43	8%
4 personas	32	6%
5 personas	25	5%
De 6 a 10 personas	78	15%
De 11 a 25 personas	65	13%
De 26 a 40 personas	39	8%
De 41 a 100 personas	39	8%
De 101 a 200 personas	19	4%
Más de 200	12	2%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la jerarquía laboral, aproximadamente el 40% es operario/administrativo y un 17% declara ser dueño/propietario (ver tabla 231).

En cuanto los trabajadores independientes su universo es heterogéneo y dispar, pues abarca los dueños de pequeños comercios, hasta cuentapropistas con profesiones diversas como obreros de la construcción, vendedores ambulantes, prestadores de servicios, entre otros. Esta situación presupone diferentes niveles de riesgo y vulnerabilidad laboral. Las limitaciones informativas otorgadas por los cuestionarios no permiten determinar en cierto grado de profundidad la presencia de informalidad desde el punto de vista legal en lo que se refiere al trabajo independiente.

Tabla 231. Jerarquía laboral

	Frecuencia	%
Dueño	89	17%
Gerente/directivo	6	1%
Jefe intermediario	20	4%
Operario/administrativo	202	39%
Planta profesional	72	14%
Otros	113	22%
Ns/Nc	12	2%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Los principales elementos utilizados en el lugar de trabajo corresponden a: computadora (36%), maquinaria específica (22%) y herramientas varias (17%) (ver tabla 232); correspondiendo el lugar de cumplimiento de tareas prioritario a local/oficina/ establecimiento (66%) (ver tabla 233).

Tabla 232. Herramientas, maquinarias/equipos utilizados en el trabajo

	Frecuencia	%
Computadora	185	36%
Vehículo	47	9%
Maquinaria específica	111	22%
Herramientas	87	17%
Otros	79	15%
Ns/Nc	5	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 233. Lugar de cumplimiento de tareas

	Frecuencia	%
Local/oficina/establecimiento	339	66%
En otros lugares	25	6%
Puesto o kiosco fijo o callejero	9	2%
Vehículo: bicicleta, moto, auto	6	1%
Vehículos para transporte de personas y mercaderías	7	1%
Obras en construcción, infraestructura, minería	28	5%
En esta vivienda	9	2%
En la vivienda del socio o patrón	31	6%
En el domicilio/local de los clientes	28	5%
En la calle, espacios públicos, ambulante	32	6%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Finalmente al momento de conocer el grado de acuerdo/desacuerdo referido a una batería de proposiciones (ver tablas 234 a 243) tales como: comodidad y seguridad en el lugar de trabajo, objetivos alcanzables fijados por superiores, posibilidad de diálogo entre empleados y jefes, grado de participación en decisiones que afecta el propio trabajo, condiciones ambientales del puesto de trabajo, recursos materiales y estabilidad laboral; en todos ellos la respuesta mayoritaria fue el estar de acuerdo.

Pero cuando se planteó la satisfacción respecto al salario y si se recibe capacitación adecuada para el desempeño del trabajo, allí las respuestas se volcaron en forma mayoritaria al desacuerdo (ver tablas 238 y 239).

Tabla 234. Me siento cómodo en mi lugar de trabajo

	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	101	19%
De acuerdo	348	68%
Neutral	26	5%
En desacuerdo	35	7%
Ns/Nc	4	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 235. Me siento seguro en mi lugar de trabajo

	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	95	19%
De acuerdo	309	60%
Neutral	37	7%
En desacuerdo	68	13%
Ns/Nc	5	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 236. Mis superiores fijan objetivos alcanzables

	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	52	10%
De acuerdo	252	49%
Neutral	79	15%
En desacuerdo	74	15%
Ns/Nc	57	11%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 237. Se fomenta el diálogo entre empleados y jefes

	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	94	18%
De acuerdo	280	54%
Neutral	54	11%
En desacuerdo	55	11%
Ns/Nc	31	6%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 238. Me siento satisfecho con mi salario

	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	40	8%
De acuerdo	192	37%
Neutral	59	12%
En desacuerdo	208	40%
Ns/Nc	15	3%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 239. Recibo adecuada capacitación para el desempeño de mi trabajo

	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	48	9%
De acuerdo	186	36%
Neutral	47	9%
En desacuerdo	188	37%
Ns/Nc	45	9%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 240. Los recursos materiales con los que cuento son suficientes

	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	71	14%
De acuerdo	259	50%
Neutral	46	9%
En desacuerdo	132	26%
Ns/Nc	6	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 241. Las condiciones ambientales de mi puesto son buenas

	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	80	16%
De acuerdo	281	55%
Neutral	56	11%
En desacuerdo	90	17%
Ns/Nc	7	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 242. Puedo participar en las decisiones que afectan mi trabajo

	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	70	13%
De acuerdo	273	53%
Neutral	55	11%
En desacuerdo	96	19%
Ns/Nc	20	4%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 243. Gozo de estabilidad laboral

	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	76	15%
De acuerdo	260	51%
Neutral	52	10%
En desacuerdo	120	23%
Ns/Nc	6	1%
Total	514	100%

Fuente: Elaboración propia

10. Elaboración de resultados y conclusiones

Fielding y Fielding (1986), sostienen que una de las principales herramientas para la obtención de conclusiones, es la comparación. La comparación permite destacar semejanzas y diferencias explícitas entre las unidades incluidas en una categoría, y ello es lo que hace posible la formulación de sus propiedades fundamentales, a partir de las cuales puede llegarse a una definición, ilustración y verificación de esa categoría.

Las relaciones de causalidad presentes, y el reto de encontrar un grado de relación (ó no) en los datos que se han tomado de diversas fuentes, es la propicia la posibilidad de diagramar un esquema de significados que pueda aproximar a una comprensión de la complejidad del mercado laboral y sus variables para el caso particular de la provincia de La Rioja.

La transformación de la economía nacional produjo importantes cambios en el mercado laboral riojano. La reducción del empleo por una parte y el fraccionamiento de diferentes procesos productivos de las últimas décadas, acompañado del crecimiento de microemprendimientos y cuentapropismo de baja productividad, muestran una contracción y estancamiento del empleo privado. A su vez, se identifican tasas elevadas de personas que no trabajan ni tampoco lo están buscando, empleo informal y de baja calidad, personas que sí buscan trabajo y sobrellevan la cotidianeidad a partir de empleos eventuales (changas), ó de subsidios otorgados por el Estado a través de planes sociales.

En el mercado laboral, la introducción creciente de nuevas tecnologías en la elaboración de productos y en los procesos inherentes a la organización del trabajo en sí, conllevan en el mediano plazo a reducir la mano de obra y el nivel de los salarios. La disminución del empleo formal repercute principalmente en el personal que cumple funciones administrativas, en ciertos profesionales y en los obreros con menor nivel de calificación que encuentran severas dificultades para reinsertarse y adquirir previamente las habilidades y destrezas que demanda el mercado laboral en la actualidad.

Las condiciones tanto de desocupación, como de subocupación inciden en las tasas de pobreza e indigencia. Por un lado, la carencia de oportunidades de trabajo que reduce los ingresos percibidos en un hogar aumentando las necesidades insatisfechas, excluye de la obtención de bienes y servicios básicos a un número creciente de población sobre todo en los conglomerados mayores (La Rioja y Chilecito); y por otra parte, al tener bajas calificaciones laborales y estudios incompletos el mercado laboral también los excluye.

Todo ello da origen a un círculo vicioso estructural de difícil ruptura; generado una población dirigida a una economía informal en grados crecientes.

Si contemplamos que el mercado laboral encuentra su basamento central en los cambios económicos en el contexto nacional y provincial, en la desregulación y flexibilidad laboral, en las prácticas de intervención del Estado para corregir distorsiones y asimetrías, en la racionalización del aparato productivo estatal, en los incentivos públicos para favorecer el desarrollo de actividades productivas, entre otros; entonces las políticas públicas estatales emanadas de los órganos de decisión pertinentes, no solo deben enfocarse por la situación del empleo de los principales conglomerados urbanos de la provincia, sino también del deterioro actual que exhibe la demanda de trabajo.

El diseño de dichas políticas, debe encontrarse alineada a las características de las actividades predominantes en cada aglomerado, de las estructuras del mercado laboral propiamente dicho y de las empresas privadas ó mixtas capaces de generar empleo genuino.

En función de lo expresado en las encuestas realizadas por los dueños y gerentes de organizaciones del sector privado, las políticas públicas deben focalizarse en propiciar cambios efectivos en la tasa de ocupación por edad (con especial atención en el segmento de 19 a 25 años), aumentar el nivel de instrucción mediante esfuerzo para alcanzar la terminalidad de educación secundaria, fortalecer la adquisición de habilidades y destrezas tecnológicas y en disciplinas blandas (comunicación oral y escrita), de forma tal que se contribuya en una primera etapa a la disminución de la desocupación (con especial énfasis en los jóvenes) y en la subocupación.

El Ministerio de Trabajo (2004) sostiene que las tasas elevadas de desempleo entre los jóvenes, se transforma en un problema socio-laboral que se encuentra presente a escala global. Son justamente los jóvenes desempleados, quienes integran uno de los principales grupos que explican la tasa de desempleo general. La provincia de La Rioja, no resulta ajena a esta problemática y de allí la importancia de trabajar en estudios de mayor profundidad que permitan identificar las principales características sociodemográficas y económicas del desempleo de este grupo en la provincia, lo cual se transformará en un insumo indispensable para el diseño de políticas de empleabilidad para enfrentar esta problemática.

Consideramos, que los datos e información presentados en este trabajo resultan importantes para la elaboración de políticas públicas provinciales que se orienten a múltiples objetivos prioritarios. Por un lado, reducir en forma gradual la informalidad presente en pequeñas unidades productivas o prestadoras de servicios con problemáticas para orientar su viabilidad inicial y con dificultades para proyectar crecimiento y alcanzar sustentabilidad en el tiempo. Por otra parte, los resultados empíricos nos muestran una estructura compleja para el mercado laboral riojano, que impele a los tomadores de decisión a atender a las especificidades sectoriales de la demanda laboral para atender al desarrollo económico sostenible y que la oferta laboral pueda encontrarse alineada con este precepto. Sin dejar de lado a los trabajadores que cumplen labores en la economía informal, lo cuales no solo se ven privados de protección social, sino que además, tampoco gozan de condiciones laborales óptimas para cumplir sus roles y funciones. Se plantea entonces que el cumplimiento tanto de los derechos como de las normas en el trabajo, son condiciones necesarias para el logro de empleos con calidad laboral (OIT, 2002).

Finalmente, en este marco general, no es posible pensar en políticas públicas coyunturales que aporten soluciones inmediatas al complejo entramado del mercado laboral de la provincia. La necesidad de contemplar estrategias de promoción del empleo formal y decente enmarcado en un plan de acción que no solo promueva el desarrollo de habilidades en la oferta laboral, sino que asista y trabaje en sintonía con las propias necesidades de las unidades económicas generadoras de empleo en el ámbito privado, aparece entonces como una política de corte netamente estructural.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Calvó-Armengol, A. y Jackson, M. (2004). "The Effects of Social Networks on Employment and Inequality". *The American Economic Review*, Vol. 94, No. 3, pp. 426-454.

Cámara Olivícola Riojana, (2016). *El Sector Olivícola Riojano. Informe I – A*, La Rioja.

Dirección General de Estadística y Sistemas de Información (2014). *Censo de comercios y servicios urbanos*, La Rioja.

Dirección General de Estadística y Sistemas de Información (2013). *Mapas de barrios de la ciudad de La Rioja*.

Espino, A.; Machado, A.; Alves, G.; (2011). *Estudios sobre el mercado laboral en Uruguay. Documento N°1: Estudio de las tendencias cuantitativas y cualitativas de la oferta laboral*. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República.

Figueras, A.; Díaz Cafferata, A.; Arrufat, J. (2001). *Mercados de trabajo regionales: ¿Problema de demanda o presión de oferta?* V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.

INDEC (2013). *Encuesta Anual de Hogares Urbanos. Aspectos metodológicos*.

Jiménez, M. (2011). *La Economía Informal y el Mercado Laboral en la Argentina: Un Análisis desde la Perspectiva del Trabajo Decente*. Documento de Trabajo Nro. 116, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales, Universidad Nacional de La Plata.

Jiménez, D. (2011). *¿Cómo se busca y cómo se encuentra empleo en las principales áreas metropolitanas de Colombia? Un recuento para los segundos trimestres de 2009 y 2010*. Perfil de Coyuntura Económica No. 18, diciembre 2011, pp. 127-143. Universidad de Antioquia.

Mankiw, G. (2012). *Principios de Economía*, 6ta Edición. Ediciones Paraninfo.

Ministerio de Economía (2005). *Panorama económico provincia: La Rioja*. Secretaría de Política Económica. Presidencia de la Nación.

Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas (2016). *Informes Productivos Provinciales La Rioja*. Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo. Subsecretaría de Planificación Económica. Presidencia de la Nación.

Ministerio de Trabajo (2004). Diagnóstico del desempleo juvenil. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

OIT. (2002). —El Trabajo Decente y la Economía Informal, 90ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT (2004). Tendencias mundiales del empleo juvenil. Ginebra, Suiza.

Paz, J. (2009). Retornos a la educación en Argentina. Estructura regional. Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico (IELDE) Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de Salta (UNSa), Salta, Argentina.

Persia, J.; Ruiz Malec, M. (2012). Evolución de los mercados de trabajo regionales. Nota Técnica N° 55: Empleo e Ingresos. Informe Económico N° 78. Primer Trimestre de 2012. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo. Subsecretaría de Programación Macroeconómica. Dirección de Información y Coyuntura.

Psacharopoulos, G. (1973) Returns to Education: An International Comparison. Amsterdam, Elsevier.

Psacharopoulos, G. (1985) "Returns to Education: A Further International Update and Implications" *Journal of Human Resources* 20 (4): 583-604.

Psacharopoulos, G. (1994) "Returns to Investment in Education: A Global Update" *World Development* 22 (9): 1325-43.

Psacharopoulos, G. y Patrinos, H. (2002) Returns to Investment in Education: A Further Update. World Bank Policy Research Working Paper 2881, Washington D. C.

Saloner, G. (1985). "Old Boys Network as a Screening Mechanism". *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, No. 3, pp. 255-267.

Shapiro, C. y Stiglitz, J. (1984). "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device". *American Economic Review*, Vol. 74(3), pp. 433-444.

Stigler, G. (1962). "Information in the labor market". *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, pp. 94-105.

Stigler, G. (1961). "The Economics of Information". *The Journal of Political Economy*, Vol. 69, No. 3, pp. 213-225.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Editorial Contus. Bogotá-

Terán, M; Dumont, K.; Gamero, R. (2011). Estudio de Mercado Laboral del Proyecto Jóvenes Constructores. ADEPRO, El Salvador.

Universidad de Extremadura (2017). Muestreo Estratificado. Departamento de Matemáticas. Escuela Politécnica, Universidad de Extremadura, España.

Uriarte, E. O. (2000). Concepto y medición del trabajo decente. Documento preparado para el Secretariado pro tempore del Grupo Bologna/Castilla-La Mancha. Montevideo.

Uribe, J., Et al. (2007). "Efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Colombia en el año 2003". Lecturas de Economía, No. 67, pp. 43-70. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Antioquia.